# LE GRAND DIAGNOSTIC VERT

## Impacts de la transition verte sur les secteurs soutenus par les comités sectoriels de main-d'oeuvre au Québec

Avec la participation financière de :

Québec

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

PÔLE TRANSITION VERTE

# TABLE DES MATIÈRES


RAPPORT GLOBAL D'ENQUÊTE 3

ANALYSE DOCUMENTAIRE ET REVUE DE LITTÉRATURE 20

ENQUÊTE AUPRÈS DES ENTREPRISES 76

- Secteur primaire 77
- Agricarrières 123
- CSMO Mines 163
- Secteur secondaire 203
- Compétence Culture 254
- Plasticompétences 295
- CSMO Caoutchoouc 337
- Secteur tertiaire 375
- Soin Personnels Québec 427
- Innoviste 471

GROUPES DE DISCUSSION MENÉS AUPRÈS DE TROIS GRANDES FAMILLES D'ENTREPRISES AU QUÉBEC : LES SECTEURS PRIMAIRE, SECONDAIRE ET TERTIAIRE 511

# RAPPORT GLOBAL D'ENQUÊTE

Enviro Compétences

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

**DROIT D'AUTEUR**
La forme et le contenu du présent document sont protégés par le droit d'auteur et par les lois québécoises, canadiennes et étrangères sur la propriété intellectuelle. Les éléments figurant dans ce document (le « Contenu ») sont protégés en vertu de la Loi sur le droit d'auteur et par d'autres lois de propriété intellectuelle applicables et ils appartiennent au propriétaire du document.

**REPRODUCTION**
Il est strictement interdit de modifier en tout ou partie, ou d'utiliser ce document à des fins commerciales. Le document peut être distribué, publié et retransmis, mais en conservant et respectant la forme, le visuel ainsi que les droits d'auteurs et de propriété. Toute autre utilisation ou reproduction du contenu sous quelque forme que ce soit est interdite à moins d'avoir préalablement obtenu l'autorisation écrite du propriétaire du document. Tous les droits qui ne sont pas expressément accordés dans le présent document sont réservés. Le propriétaire du document fera respecter ses droits de propriété intellectuelle dans la mesure permise par les lois applicables. Tout contrevenant à cette règle pourra être poursuivi légalement.

**RESPONSABLE DU PROJET :**
Dominique Dodier, directrice générale
*EnviroCompétences*

**COORDINATRICE DU PROJET :**
Hélène Scheed, coordonnatrice du Pôle d'expertise en transition verte
*EnviroCompétences*

**AVEC LA COLLABORATION DE :**
COPTICOM, Stratégie et Relations publiques
Delorme Lajoie Consultation

**LE GRAND DIAGNOSTIC VERT A ÉTÉ RÉALISÉ POUR LE COMPTE D'ENVIROCOMPÉTENCES GRÂCE À LA CONTRIBUTION DU COMITÉ AVISEUR, DU COMITÉ DIRECTEUR ET DE L'ENSEMBLE DES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE (CSMO) :**

**COMITÉ AVISEUR**
Catherine Gauthier,
*Ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs*

Éric Gourde,
*Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale*

Esther Dormagen,
*Ellio | Agence conseil en développement durable*

Isabelle Ménard,
*Confédération des syndicats nationaux (CSN)*

Isabelle Moïse,
*Recyc-Québec*

Lucie Aguilar,
*Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie*

Luce Daigneault,
*Québec Vert*

Naomi Verdon,
*Ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs*

Normand Dallaire,
*Centre de transfert technologique en écologie industrielle affilié au Cégep de Sorel-Tracy*

Normand Mousseau,
*Université de Montréal*

Patrick Rondeau,
*Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec*

Samuel-Elie Lesage,
*Centrale des syndicats démocratiques*

Sophie Brehain,
*Institut de la statistique du Québec*

Stéphanie Boudreau,
*Association des Producteurs de tourbe horticole du Québec*

**COMITÉ DIRECTEUR**

Sylvie Alain : *Formabois*

Sylvain Audet : *Innoviste*

Suzie Thériault : *CSMO Mines*

Maud Lefebvre : *Horticompétences*

Lydia Massi Miani : *CSMO Camo-route*

Josée Deschênes : *AGRIcarrière*

Marie Girard : *GRAPHIcompétences*

Geneviève Leclerc : *Intervenante Sectorielle*

Joëlle Tremblay : *TECHNOcompétences*

**COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE**

Aérospatiale
*(CAMAQ)*

Aménagement forestier
*(ForêtCompétences)*

Bois
*(Formabois)*

Caoutchouc
*(CSMO Caoutchouc)*

Énergies, procédés et chimie
*(CoeffiScience)*

Commerce de détail
*(Détail Québec)*

Commerce de l'alimentation
*(CSMOCA)*

Communications graphiques
*(GrafiCompétences)*

Culture
*(Compétence Culture)*

Économie sociale et action communautaire
*(CSMO-ÉSAC)*

Environnement
*(EnviroCompétences)*

Fabrication métallique industrielle
*(PERFORM)*

Horticulture ornementale - commercialisation et services
*(HortiCompétences)*

Industrie électrique et électronique
*(Élexpertise)*

Industrie maritime
*(CSMOIM)*

Industrie minière
*(CSMO Mines)*

Industrie des plastiques et des composites
*(PlastiCompétences)*

Industrie textile
*(CSMO Textile)*

Métallurgie
*(CSMO-M)*

Pêches maritimes
*(CSMOPM)*

Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine
*(CSMO Habitation)*

Production agricole
*(AGRIcarrières)*

Produits pharmaceutiques et biotechnologiques
*(Pharmabio Développement)*

Services de soins personnels
*(Soins Personnels Québec)*

Technologies de l'information et des communications
*(TECHNOCompétences)*

Tourisme
*(Conseil québécois des ressources humaines en tourisme – CQRHT)*

Transformation alimentaire
*(CSMOTA)*

Transport routier
*(Camo-route)*

Véhicules motorisés
*(Innoviste)*

# MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE D'ENVIROCOMPÉTENCES

Depuis 1996, EnviroCompétences exerce son leadership pour développer les compétences des travailleurs et travailleuses de la filière environnementale. En documentant l'état actuel et futur de cette filière, nous mettons en lumière les tendances et les défis auxquels elle fait face, tout en célébrant les entreprises et les individus qui y contribuent chaque jour.

Le mandat confié par la Commission des partenaires du marché du travail pour la création d'un pôle d'expertise de la transition verte a été accueilli avec un grand enthousiasme. L'un des premiers chantiers de ce pôle a consisté à réaliser un diagnostic vert auprès de 28 secteurs économiques, représentés par les Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO). Ce diagnostic vise à fournir aux entreprises québécoises une analyse des enjeux, défis et réalités liés à la transition verte, en présentant une évaluation qualitative des résultats.

Cet exercice est essentiel pour soutenir les secteurs économiques du Québec dans leur transition verte. Il permet d'identifier les défis de main-d'œuvre et les compétences futures nécessaires pour réussir ce virage, avec l'appui de tous les CSMO. Je suis convaincue que ce diagnostic servira d'outil précieux pour orienter les actions et décisions futures des entreprises, des instances et de l'écosystème entourant la transition verte.

Nous sommes confiants dans la poursuite de ces travaux et dans l'accompagnement qu'EnviroCompétences continuera d'offrir aux CSMO pour progresser ensemble vers une transition verte.

Merci !

**Dominique Dodier**
Directrice générale
EnviroCompétences

# MOT DE LA COORDONNATRICE DU PÔLE D'EXPERTISE EN TRANSITION VERTE

Nous sommes fiers de développer notre expertise main dans la main avec les comités sectoriels de main-d'œuvre, pour les guider vers un avenir plus vert. Ensemble, nous posons les bases d'un soutien et d'un accompagnement d'initiative solides, essentiels pour réussir ce virage. Notre pôle d'expertise devient un véritable espace de collaboration où nous unissons nos forces pour mieux comprendre et anticiper les besoins en compétences et en formation des CSMO dans le cadre de la transition verte.

Dans un marché de l'emploi en constante évolution face aux défis environnementaux, nous avons une occasion unique de jouer un rôle décisif. Notre ambition est d'être un allié de confiance pour permettre aux comités sectoriels de main-d'œuvre de réaliser leurs aspirations tout en relevant les défis de cette transition.

Notre mission est d'aborder avec conviction et détermination la complexité du marché de l'emploi dans ce contexte de transformation. Nous œuvrons ensemble sur des actions concrètes, mettant à l'honneur la créativité et l'ingéniosité des CSMO pour faire avancer la transition verte de façon durable.

**Hélène Scheed**
Coordonnatrice du Pôle d'expertise en transition verte
Envirocompétences

# TABLE DES MATIÈRES

1. SOMMAIRE 9

2. ÉTAT DE MATURITÉ DES SECTEURS ÉCONOMIQUES AU QUÉBEC FACE À LA TRANSITION VERTE DE LA MAIN-D'ŒUVRE 13

3. LIMITES DU GRAND DIAGNOSTIC VERT ET PROCHAINS CHANTIERS MAJEURS 18

# 1

# SOMMAIRE

**Un changement de paradigme**

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.

Selon le Programme des Nations unies pour l'environnement, 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 »[1]. Le ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs du Québec (MELCCFP) adopte cette définition[2]. La « transition verte » décrit ainsi le cheminement vers cette nouvelle économie[3]. Elle cherche à transformer les modes de production et de consommation dans divers secteurs, notamment par l'économie circulaire, afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) et les impacts environnementaux, en créant des modèles plus durables écologiquement et socialement. Ce réalignement économique pose des défis, mais il ouvre aussi des perspectives pour la main-d'œuvre mondiale, car les changements sont profonds, urgents et d'envergure

**Une approche proactive est essentielle**

Comme d'autres transformations en cours — telles que la révolution numérique et le vieillissement démographique —, **la transition verte est bien réelle et durable**. Elle bouleverse tous les secteurs économiques au Québec, imposant des choix de production et de consommation plus responsables pour maintenir un équilibre entre l'utilisation des ressources et la régénération des écosystèmes. Cette transformation, cependant, ne se limite pas à des ajustements mineurs : elle exige souvent des refontes fondamentales des processus économiques, y compris dans des secteurs perçus comme actuellement stables.

Les entreprises ainsi que les travailleurs et les travailleuses sont en première ligne de cette transformation. Bien que chaque emploi puisse devenir « vert », il reste difficile de prédire tous les impacts. Peu de secteurs ou d'entreprises disposent actuellement d'un état de la situation à jour pour anticiper la création, la disparition ou la transformation des emplois et pour identifier les compétences requises dans les années à venir.

---

[1] *Programme des Nations unies pour l'environnement (2011). Vers une économie verte. Pour un développement durable et l'éradication de la pauvreté, p. 16, https://www.unep.org/fr/resources/rapport/vers-une-economie-verte-pour-un-developpement-durable-et-une-eradication-de-la*

[2] *Ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs (2021). Indicateurs d'économie verte, https://www.environnement.gouv.qc.ca/developpement/indicateurs/economie-verte.htm*

[3] *L'Institut de la Statistique du Québec (ISQ) définit la « croissance verte » ou la « croissance propre » comme « un état de transition progressive vers l'économie verte, qui, elle, représenterait un état de transition vers le développement durable ». ISQ (2020). Cadre conceptuel et indicateurs pour la mesure de l'économie verte, p. 14, https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/cadre-conceptuel-et-indicateurs-pour-la-mesure-de-leconomie-verte.pdf*

**Avec une gestion anticipative, le Québec peut bâtir une base de compétences adaptée aux réalités changeantes, assurer une répartition équitable des bénéfices entre régions et secteurs, et soutenir les entreprises, la main-d'œuvre et les communautés dans cette transition**.

**La nécessité d'une transition planifiée et mobilisatrice**

Le Grand diagnostic vert soutient qu'une transition verte planifiée et coordonnée est le meilleur moyen d'assurer que la main-d'œuvre québécoise s'adapte aux changements à venir. Comme l'a souligné un rapport récent du Comité britannique sur les changements climatiques : **« une approche non interventionniste ne fonctionnera pas »**[4].

Une vision claire et une stratégie cohérente sont essentielles pour exploiter pleinement le potentiel de la transition verte et en gérer les risques. Une absence de préparation pourrait entraîner des perturbations majeures, comme la disparition de certains acteurs économiques ou des tensions dans les chaînes d'approvisionnement. Les entreprises, les travailleuses et les travailleurs doivent être équipés pour affronter les impacts de ces changements, sans quoi ils risquent de subir des préjudices.

En somme, **le Québec devra se doter d'une stratégie pour le développement des compétences vertes des entreprises**, une action essentielle pour mobiliser l'ensemble des secteurs économiques. Cette stratégie, appuyée sur une vision économique déclinant une stratégie par secteur, par filière et par chaîne d'approvisionnement, devra définir les étapes clés pour développer les compétences et la formation nécessaires à l'atteinte des objectifs environnementaux.

Elle devra aussi s'appuyer sur une méthode adaptée au Québec, offrant aux entreprises, aux travailleurs et aux travailleuses un modèle innovant et rassembleur, qui inspire la fierté, la participation et l'adhésion.

**Le Grand diagnostic vert : premier jalon d'une stratégie pour le développement des compétences vertes des entreprises**

Dans ce contexte, le Grand diagnostic vert émerge comme une initiative québécoise menée par le Pôle d'expertise en transition verte, sous mandat du ministère de l'Emploi du Québec. Ce projet vise à dresser un portrait de la maturité des secteurs économiques couverts par les Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) au Québec, à comprendre comment les entreprises anticipent les transformations de cette transition et à identifier les priorités d'actions nécessaires pour développer les compétences et la formation en matière de transition verte et de main-d'œuvre.

Le Grand diagnostic vert se déploie en **quatre volets** :

- Une analyse documentaire et une revue de la littérature comparée (Canada, États-Unis et Europe occidentale) sur la transition verte de la main-d'œuvre (volet 1) ;
- Une vaste enquête menée auprès des entreprises membres des 28 comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), afin d'analyser les impacts de la transition verte sur la main-d'œuvre au Québec (volet 2) ;
- Des groupes de discussion organisés avec les trois grandes familles d'entreprises au Québec, soit les secteurs primaire, secondaire et tertiaire (volet 3) ;
- Un rapport général d'enquête qui synthétise les résultats de l'analyse documentaire, de la revue de littérature, de l'enquête et des groupes de discussion (volet 4).

Le Grand diagnostic vert s'appuie sur la participation des CSMO pour évaluer la maturité des différents secteurs économiques en matière de transition verte et de main-d'œuvre. Cette collaboration permet de couvrir de nombreux secteurs de l'économie québécoise et fournit de nombreux constats, basés sur la participation des entreprises et de leurs CSMO, afin de développer une vision du développement des compétences vertes au sein de l'économie québécoise, essentielle pour orienter les politiques, définir les stratégies et concrétiser les actions vers une transition écologique réussie au Québec.

Ainsi, le Grand diagnostic vert se positionne comme un outil indispensable pour comprendre et entreprendre la transition verte de la main-d'œuvre de l'économie québécoise. Il fournit aux acteurs économiques les bases d'une feuille de route pour accélérer cette transition, en renforçant la résilience de la main-d'œuvre et en facilitant des décisions stratégiques éclairées pour répondre aux défis futurs.

---

[4] *Climate Change Committee (2023). A Net Zero workforce, https://www.theccc.org.uk/wp-content/uploads/2023/05/CCC-A-Net-Zero-Workforce-Web.pdf*

***TABLEAU - LES SECTEURS ÉCONOMIQUES COUVERTS PAR LE GRAND DIAGNOSTIC VERT***

| SECTEUR PRIMAIRE | | |
|---|---|---|
| **NOM** | **ENTREPRISES** | **EMPLOYÉ.E.S** |
| Production agricole (AGRIcarrières) | 29 380 | 70 515 |
| Aménagement forestier (ForêtCompétences) | 6 200 | 9 238 |
| Pêches maritimes (CSMOPM) | 1 469 | 8 628 |
| Industrie minière (CSMO Mines) | 24 | 17 228 |
| **SECTEUR SECONDAIRE** | | |
| **NOM** | **ENTREPRISES** | **EMPLOYÉ.E.S** |
| CSMO Habitation | 11 914 | 38 389 |
| Fabrication métallique industrielle (PERFORM) | 3 367 | 95 845 |
| Transformation alimentaire (CSMOTA) | 2 700 | 70 000 |
| Industrie électrique et électronique (Élexpertise) | 1 300 | 25 000 |
| Bois (Formabois) | 994 | 27 437 |
| Chimie, pétrochimie, raffinage et gaz (CoeffiScience) | 636 | 18 651 |
| Aérospatiale (CAMAQ) | 433 | 50 000 |
| Industrie des plastiques et des composites (PlastiCompétences) | 422 | 21 000 |
| Industrie textile (CSMO Textile) | 373 | 10 957 |
| Produits pharmaceutiques et biotechnologiques (Pharmabio Développement) | 283 | 16 500 |
| Métallurgie (CSMO-M) | 167 | 17 840 |
| Caoutchouc (CSMO Caoutchouc) | 82 | 6 025 |

| SECTEUR TERTIAIRE | | |
|---|---|---|
| **NOM** | **ENTREPRISES** | **EMPLOYÉ.E.S** |
| Véhicules mototisés (Innoviste) | 27 916 | 97 995 |
| Transport routier (Camo-route) | 26 391 | 82 209 |
| Tourisme (Conseil québécois des ressources humaines en tourisme – CQRHT) | 24 161 | 428 400 |
| Technologies de l'information et des communications (TECHNOCompétences) | 23 906 | 167 893 |
| Commerce de détail (Détail Québec) | 22 213 | 291 440 |
| Économie sociale et action communautaire (CSMO-ÉSAC) | 18 643 | 438 931 |
| Services de soins personnels (Soins Personnels Québec) | 14 135 | 66 000 |
| Commerce de l'alimentation (CSMOCA) | 12 518 | 153 785 |
| Horticulture ornementale - commercialisation et services (HortiCompétences) | 5 939 | 28 000 |
| Communications graphiques (CSMOCGQ) | 2 001 | 35 100 |
| Industrie maritime (CSMOIM) | 490 | 15 228 |
| Culture (Compétence Culture) | 70 | 145 554 |

# 2

# ÉTAT DE MATURITÉ DES SECTEURS ÉCONOMIQUES AU QUÉBEC FACE À LA TRANSITION VERTE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La transition vers une économie verte est désormais un impératif pour tous les secteurs économiques québécois, posant des défis importants tout en créant de nouvelles opportunités. À mesure que les entreprises adaptent leurs pratiques pour répondre aux exigences environnementales, il devient essentiel d'évaluer leur niveau de maturité en matière de transition verte, en particulier sur le plan de la main-d'œuvre.

Le Grand diagnostic visait à établir l'état de maturité des secteurs économiques desservis par les CSMO au Québec. L'analyse qui suit tente d'y répondre en s'appuyant sur les conclusions issues de la revue de littérature et de l'analyse documentaire (volet 1), de l'enquête auprès des entreprises (volet 2) et des groupes de discussion avec les CSMO (volet 3), pour mettre en évidence les enjeux clés et les recommandations permettant de guider cette transformation.

**Revue de littérature et analyse documentaire (volet 1)**

Les recherches internationales et québécoises montrent que la transition verte, qui implique un changement de paradigme économique vers un modèle durable, requiert un dialogue et une collaboration entre toutes les parties prenantes, notamment les petites et moyennes entreprises PME, les syndicats et les groupes marginalisés. Actuellement, les initiatives de dialogue social sont souvent jugées insuffisantes, et l'absence de définitions claires pour les emplois et les compétences vertes complique la planification. La littérature souligne qu'une stratégie globale doit coordonner les politiques de main-d'œuvre avec les objectifs de la transition verte, tout en garantissant une transition inclusive, notamment pour les groupes vulnérables.

Par ailleurs, une planification gouvernementale axée sur des politiques d'emploi et de formation actives est essentielle pour une transition juste. Il est également nécessaire d'améliorer la collecte de données sur les compétences vertes et de cibler les politiques en fonction des besoins des secteurs et des régions. Le soutien à la requalification des travailleurs et des travailleuses en transition et les investissements dans la formation continue sont jugés indispensables pour maximiser les bénéfices de cette transition et éviter que certains groupes ne soient laissés pour compte.

Pour appliquer les enseignements de la revue de littérature et de l'analyse documentaire, les actions suivantes sont jugées essentielles :

- **Renforcer le dialogue social :** il est crucial de mettre en place des mécanismes de consultation réguliers entre les acteurs clés de la transition verte à l'échelle de la formation et du développement des compétences (Pôle d'expertise en transition verte, comités sectoriels de main-d'œuvre, entreprises, syndicats et communautés marginalisées[5]). Cette écoute réelle permettra de mieux cerner les besoins spécifiques de chaque groupe et d'assurer une participation active à la définition des compétences nécessaires pour les emplois verts.

- **Établir un signal réglementaire ambitieux, clair et adapté en matière de transition verte de la main-d'œuvre :** un cadre réglementaire ambitieux et clair est nécessaire pour envoyer un message fort aux entreprises, mais il doit être adapté à leur taille et à leur réalité. Ce cadre, cohérent et flexible, devrait inclure des délais précis pour guider les entreprises dans leurs obligations et leurs étapes de transition. En impliquant les entreprises, les travailleurs et les travailleuses dans l'élaboration de ce cadre, on peut garantir qu'il répond aux attentes tout en renforçant l'adhésion aux objectifs de compétence verte. Un cadre bien conçu incitera les entreprises à intégrer des critères environnementaux dans leurs décisions opérationnelles et comprendra des mécanismes de suivi pour évaluer et ajuster les stratégies en fonction des résultats.

- **Améliorer la collecte de données et les indicateurs de performance :** pour mieux suivre l'évolution des compétences vertes et les besoins en main-d'œuvre, des systèmes de collecte de données plus robustes sont nécessaires. Par exemple, des outils de modélisation avancés, tels que ceux utilisés au Royaume-Uni, permettent de convertir les cibles de décarbonation en emplois temps plein (ETP). Inspiré de ces modèles, le Pôle d'expertise en transition verte pourrait ainsi mener un diagnostic quantitatif plus poussé visant à mesurer les implications des objectifs de transition verte du Québec des entreprises en matière d'emploi et de formation et à mettre en œuvre des stratégies pour les atteindre, ainsi qu'établir des indicateurs clairs afin de mieux soutenir les CSMO et leur donner des pistes claires en matière de besoin de main-d'œuvre et de compétences vertes.

Pour plus de détails, consultez la revue de littérature et l'analyse documentaire.

**Enquête auprès des entreprises (volet 2)**

L'enquête menée auprès des entreprises québécoises des domaines d'activités desservis par les CSMO révèle des défis et des opportunités spécifiques à chaque secteur.

Dans le secteur primaire, les grandes entreprises apparaissent mieux équipées pour adopter des pratiques écoresponsables, tandis que les PME et les travailleurs autonomes ont besoin de davantage de soutien, en particulier pour le financement et la formation. Bien que la plupart des entreprises aient entamé leur transition, les contraintes financières et le manque d'accès à des formations adaptées restent des obstacles majeurs. Pour répondre à ces défis, une collaboration renforcée entre entreprises, centres de formation et pouvoirs publics est cruciale pour développer des compétences ciblées et stimuler l'innovation, transformant ainsi la transition verte en levier de prospérité.

Dans le secteur secondaire, les entreprises montrent un engagement croissant pour la transition verte, mais rencontrent des défis liés aux ressources, notamment en termes de temps, de compétences et de financement. Un soutien accru des comités sectoriels de main-d'œuvre et une actualisation des formations sont nécessaires pour faciliter cette transition.

Quant au secteur tertiaire, si certaines entreprises ont entamé des pratiques écoresponsables, d'autres peinent à saisir pleinement les enjeux environnementaux. Les entreprises en régions éloignées rencontrent également des difficultés à accéder aux formations et aux programmes de soutien.

---

[5] *La participation des groupes historiquement marginalisés, notamment les Premières Nations, est cruciale pour une transition juste.*

Pour répondre aux défis mis en évidence par cette enquête auprès des entreprises desservies par les CSMO, les actions suivantes sont jugées prioritaires :

- **Renforcer l'accessibilité et la visibilité des formations sur la transition verte :** il est essentiel de rendre les formations sur la transition verte accessibles et visibles pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. Cela pourrait inclure des formations à coûts réduits ou subventionnées, notamment pour les petites entreprises ayant des contraintes budgétaires. Une campagne de sensibilisation pourrait également informer les entreprises des options de formation disponibles, renforçant ainsi la préparation de la main-d'œuvre aux exigences de la transition verte.

- **Développer les programmes de formation ciblés et adaptés :** la mise en place de programmes de formation initiale et continue adaptés aux besoins de chaque secteur est primordiale, en collaboration avec le gouvernement du Québec. En établissant des partenariats avec le Pôle d'expertise en transition verte, les comités sectoriels de main-d'œuvre, les établissements d'enseignement et les entreprises, ces programmes garantiront que les travailleurs acquièrent les compétences recherchées pour accompagner efficacement la transition verte.

- **Faciliter l'accès aux financements et aux investissements pour intégrer les pratiques écoresponsables :** des incitations financières, telles que des subventions ou crédits d'impôt, sont nécessaires pour encourager les entreprises à adopter des pratiques durables. En allégeant pour les entreprises le coût initial des investissements en développement des compétences vertes, ces mesures rendront les solutions vertes plus accessibles, particulièrement pour les PME. Le gouvernement peut jouer un rôle déterminant en mettant en place ces incitatifs et en favorisant un climat propice à la transition vers des pratiques écoresponsables. En outre, les comités sectoriels de main-d'œuvre et le Pôle d'expertise en transition verte peuvent aiguiller les entreprises aux programmes existants, tels que les crédits d'impôt et subventions.

Pour plus de détails, consultez les résultats de l'enquête auprès des entreprises.

**Groupes de discussion avec les comités sectoriels de main-d'œuvre (volet 3)**

Les résultats des groupes de discussion du Grand diagnostic vert (secteurs primaire, secondaire et tertiaire) confirment les constats de l'enquête menée auprès des entreprises. Bien que chaque grande famille d'entreprises doit composer avec sa réalité, certaines tendances communes aux secteurs desservis par les CSMO émergent. Les représentants et représentantes des CSMO soulignent que chaque secteur doit composer avec ses propres défis et opportunités tout en s'efforçant de réduire son empreinte écologique. Répondre aux exigences croissantes des clients en matière de produits et services responsables s'avère essentiel. L'adoption de pratiques durables, comme l'optimisation des ressources, la réduction des déchets et l'amélioration de l'efficacité énergétique, émerge comme une priorité clé pour renforcer la résilience des organisations face aux défis environnementaux.

Les discussions soulignent aussi l'importance d'investir dans les technologies vertes et de transformer les processus de production pour garantir la durabilité et la compétitivité des opérations. Le développement des compétences au sein des équipes et des gestionnaires est également identifié comme crucial pour accompagner cette transformation. La collaboration entre les entreprises, les institutions de formation, les CSMO et le Pôle d'expertise en transition verte faciliterait l'alignement des programmes de formation sur les besoins du marché, assurant une main-d'œuvre prête à relever les défis de la transition verte.

Les participants et participantes aux groupes de discussion insistent sur la nécessité d'une approche collaborative réunissant tous les acteurs, y compris les entreprises, les organismes gouvernementaux, le Pôle d'expertise en transition verte et les CSMO. Cette synergie permet un partage accru de ressources et de meilleures pratiques, renforçant la résilience des secteurs tout en contribuant à un avenir durable. Les entreprises qui intègrent ces pratiques gagnent ainsi en compétitivité tout en ayant un impact positif sur l'environnement.

Pour appliquer les enseignements des groupes de discussion, il est essentiel de :

- **Favoriser une approche collaborative :** des synergies solides entre les entreprises, les organismes gouvernementaux et les acteurs sectoriels, comme le Pôle d'expertise en transition verte et les CSMO, doivent être créées pour assurer un partage efficace des meilleures pratiques et ressources. En parallèle, des partenariats stratégiques avec des institutions éducatives et des centres de recherche permettraient d'acquérir des compétences spécialisées. Cette approche renforcerait la capacité des entreprises à intégrer des solutions durables, à améliorer leur compétitivité et à contribuer à l'atteinte des objectifs environnementaux.

- **Permettre un meilleur accès au financement et aux technologies vertes :** les entreprises qui investissent dans les technologies vertes devraient bénéficier d'un accès simplifié aux sources de financement grâce à une réduction des démarches administratives et à des incitatifs financiers adaptés. Parallèlement, des formations pratiques et accessibles sur l'utilisation et l'optimisation de ces technologies leur permettraient de maximiser leurs bénéfices environnementaux et économiques. Cette double approche renforcerait l'intégration de solutions durables et l'engagement actif des organisations dans la transition verte.

- **Développer les compétences et assurer une information à tous les niveaux :** des programmes de formation continus et adaptés aideraient les équipes et les gestionnaires à renforcer leurs compétences en durabilité et en technologies vertes. La formation des dirigeants et dirigeantes à la gestion stratégique de la transition verte, ainsi qu'une sensibilisation aux enjeux environnementaux à tous les niveaux de l'organisation, contribueraient à établir une culture organisationnelle partagée autour de la durabilité. Cette démarche favoriserait une transition cohérente et garantirait l'implication active de tous dans les initiatives écoresponsables.

Pour plus de détails, consultez le rapport sur les groupes de discussion.

**Des recommandations transversales**

L'analyse de l'état de maturité des secteurs économiques du Québec face à la transition verte révèle la nécessité d'une action collective et concertée. Bien que chaque secteur affronte des défis uniques, tous reconnaissent l'importance d'un signal public fort et de l'engagement actif des entreprises et de leur main-d'œuvre dans la transformation vers une économie durable.

En donnant un rôle accru au Pôle d'expertise en transition verte, et en unissant ses forces avec celles des comités sectoriels de main-d'œuvre et des entreprises, un environnement propice à une transition efficace peut être créé, renforçant à la fois la durabilité et la compétitivité des secteurs pour les générations futures. La mise en œuvre des recommandations du Grand diagnostic vert vise non seulement à accroître la capacité des entreprises à adopter des pratiques durables, mais aussi à assurer l'alignement de tous les acteurs dans leurs efforts. En intégrant des approches collaboratives et innovantes, le Québec pourra ainsi se positionner comme un leader de la transition verte, en contribuant à un avenir plus résilient et responsable.

Pour tirer parti de cette dynamique collective et assurer le succès de la transition, plusieurs recommandations transversales s'imposent afin d'aligner les actions de tous les acteurs, de renforcer les capacités des entreprises et de faciliter leur engagement dans des pratiques durables.

- **Développer des définitions claires et communes de la transition verte :** des définitions précises de la transition verte, incluant les principes d'emploi et de compétences verts, permettent d'aligner les objectifs de tous les acteurs concernés. En s'accordant sur des concepts communs, les entreprises, les institutions de formation, les comités sectoriels de main-d'œuvre, le Pôle d'expertise en transition verte et les organismes gouvernementaux renforceraient la collaboration et favoriseraient l'innovation pour atteindre des objectifs environnementaux partagés.

- **Réaliser des diagnostics de maturité verte :** des diagnostics réguliers de maturité verte, réalisés en partenariat avec le Pôle d'expertise en transition verte et les CSMO, permettraient d'évaluer la progression des entreprises et d'identifier les compétences à développer. Ces diagnostics fourniraient une analyse des écarts entre les pratiques actuelles et les objectifs gouvernementaux de transition verte de l'économie québécoise, ce qui guiderait les actions des entreprises et améliorerait la collecte de données essentielles pour suivre leur évolution.

- **Élaborer des stratégies sectorielles de gestion du changement :** des guides de gestion du changement adaptés aux spécificités de chaque secteur, conçus en partenariat avec le Pôle d'expertise en transition verte et les CSMO, aideraient les entreprises à transformer leurs pratiques efficacement. Ces stratégies aborderaient la gestion des mentalités, la communication des bénéfices économiques et écologiques, ainsi que des outils concrets pour mesurer les progrès réalisés.

- **Simplifier la transition verte pour les entreprises et la main-d'œuvre :** pour encourager le développement des compétences vertes, il est fondamental de rendre l'accès aux ressources financières simple et clair, tout en vulgarisant l'information pertinente. Une communication efficace et un accompagnement adapté sont des leviers clés pour favoriser l'adhésion. En mettant de l'avant les avantages compétitifs pour les entreprises et les opportunités de développement professionnel et de bien-être pour les travailleurs et les travailleuses, la transition verte devient une démarche attractive et motivante pour tous et toutes.

- **Mettre à profit le dialogue social au sein des entreprises :** il est crucial de mettre en place des mécanismes de consultation réguliers entre les acteurs clés de la transition verte (Pôle d'expertise en transition verte, comités sectoriels de main-d'œuvre, entreprises, syndicats et communautés marginalisées). Cette écoute réelle permettra de mieux cerner les besoins spécifiques de chaque groupe et d'assurer une participation active à la définition des compétences nécessaires pour les emplois verts.

# 3

# LIMITES DU GRAND DIAGNOSTIC VERT ET PROCHAINS CHANTIERS MAJEURS

L'évaluation de la maturité des secteurs économiques desservis par les CSMO pour répondre aux impératifs de la transition verte fournit un aperçu précieux de leur progression vers des pratiques durables. Cependant, des limites importantes signalent la nécessité de renforcer les données disponibles et d'adopter des approches méthodologiques mieux adaptées. Améliorer la précision de cette évaluation sera essentiel pour bien planifier les prochaines étapes vers une économie plus verte.

Le Grand diagnostic a fait face à plusieurs limites méthodologiques inhérentes à un exercice souhaitant répondre à une question si vaste que l'état de maturité des secteurs économiques face à la transition verte. En voici quelques exemples :

- **Insuffisance de données :** malgré les efforts de collecte du Grand diagnostic vert, les données demeurent partielles, ne permettant pas de dresser un portrait détaillé de la maturité sectorielle. Les informations actuelles manquent de précision pour capter toutes les nuances nécessaires à une analyse approfondie. Une communication renforcée entre les CSMO et leurs entreprises membres est également essentielle, notamment grâce à des bases de données mises à jour régulièrement.

**Prise en compte limitée des impacts environnementaux :** Bien que la méthodologie ait structuré les données essentielles, elle ne tient pas pleinement compte de la diversité des impacts environnementaux propres à chaque secteur, ce qui complique l'analyse des résultats, bien que les recommandations demeurent pertinentes pour orienter les actions à entreprendre.

**Collaboration variable des acteurs :** l'enquête auprès des entreprises a fait face à des défis méthodologiques, notamment en raison de taux de réponse initialement trop ambitieux, revus à la baisse par les Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO). Malgré ces ajustements, peu de CSMO ont atteint les nouvelles cibles, compromettant la représentativité des données collectées et limitant la portée de l'analyse.

**Prochain chantier : mettre en place des stratégies opérationnelles**

**Bien que cette étude fournisse une base solide de diagnostic, elle ne propose pas encore de plan d'action concret permettant aux secteurs de progresser dans la transition verte.** Pour maximiser l'impact

de cette démarche, il est essentiel de concevoir des stratégies opérationnelles spécifiques à chaque secteur, intégrant des actions claires, des ressources adaptées et des étapes mesurables.

Ces stratégies doivent inclure :

- **Des objectifs clairs et mesurables, accompagnés de cibles permettant d'évaluer le succès à long terme**, en alignement avec les priorités de durabilité et les impératifs environnementaux propres à chaque secteur ;

- **Une stratégie concrète par secteur** pour faciliter la coordination et structurer les efforts, garantissant des progrès tangibles.

Sans cette orientation, les secteurs risquent de manquer de repères concrets pour guider leurs actions, limitant ainsi les impacts positifs de la transition verte.

**Prochain chantier : modéliser les impacts chiffrés de la transition verte pour élaborer une stratégie de développement des compétences vertes des entreprises.**

**Le Grand diagnostic vert n'offre pas encore de portrait quantitatif des besoins en main-d'œuvre[6] faisant le pont entre les cibles environnementales du Québec et les besoins sectoriels en compétences et en effectifs**. Il constitue cependant une première étape essentielle. Une transition de cette ampleur exige une vision précise de ce qu'implique un scénario de décarbonation[7] en matière d'emplois et de qualifications — un chantier que le rapport recommande de confier rapidement au Pôle d'expertise en transition verte afin de fournir aux acteurs les repères nécessaires pour orienter leurs actions.

Bien que l'étude évalue la préparation des secteurs desservis par les CSMO, elle reste qualitative et n'aborde pas les besoins chiffrés en compétences et en effectifs. Pour atteindre les cibles du Québec — réduire les émissions de GES de 37,5 % d'ici 2030 et atteindre la carboneutralité en 2050 — il est impératif de concevoir un modèle facilement actualisable, capable d'estimer les effectifs requis et leurs qualifications, et intégrant les évolutions technologiques et nouvelles données.

Le Pôle d'expertise en transition verte vise à définir une vision claire du développement des emplois verts et verdissants tout en anticipant les besoins actuels et futurs en compétences vertes. Dans ce contexte, la modélisation des impacts chiffrés de la transition verte sur le développement des compétences constitue une opportunité structurante pour adopter une approche proactive.

**Un tel modèle permettrait de planifier les actions sectorielles, de justifier les investissements et d'anticiper les bénéfices économiques de la transition.** Les projections quantitatives faciliteraient aussi la planification des formations, l'évaluation des coûts et de l'impact économique des mesures. Ce modèle pourrait illustrer les besoins en équivalents temps plein (ETP) par groupe professionnel, offrant une meilleure vue des besoins d'un scénario de déploiement de la carboneutralité, et du même coup identifiant les besoins et les meilleures pratiques en formation et en développement de compétences vertes.

En parallèle, **la stratégie de développement des compétences vertes des entreprises s'appuierait sur ce modèle**, enrichi de données provenant d'entretiens, de sondages, et de la revue de la littérature. Bien que l'évaluation qualitative des secteurs menée par le Grand diagnostic vert ne fasse que poser les bases, elle constitue une première étape importante avant d'aller plus loin. Il devient crucial de renforcer les méthodologies pour avancer vers une économie verte grâce à des stratégies mesurables et une modélisation quantitative fiable, assurant aux acteurs des repères précis pour orienter leurs efforts et atteindre des résultats durables pour la société.

---

[6] *Ceci est particulièrement le cas pour les secteurs desservis par les CSMO. Cependant, il s'agit d'un constat plus généralement valide pour l'ensemble des secteurs de l'économie québécoise.*

[7] *Dans cette section, la décarbonation est utilisée à titre d'illustration de la transition verte afin d'expliquer pourquoi il est nécessaire de traduire un objectif majeur de la transition verte dans l'économie québécoise, et plus précisément en matière de développement des compétences vertes. La transition verte s'applique également à d'autres objectifs environnementaux.*

# ANALYSE DOCUMENTAIRE ET REVUE DE LITTÉRATURE

Enviro Compétences

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

# TABLE DES MATIÈRES


1. FAITS SAILLANTS 23

2. SYNTHÈSE 25

3. INTRODUCTION 28

4. LES CONCEPTS ET LES TENDANCES CLÉS DE LA TRANSITION VERTE 29

Faits saillants 29

**Définir la transition verte et la transition juste** 30

**Tendances de la transition verte** 30

**Impacts sur la main-d'œuvre** 30

5. INSPIRATIONS DE L'INTERNATIONAL 32

Faits saillants 32

5.1 Décloisonner la transition verte 34

5.2 Envisager les emplois verts à travers un continuum de compétences 35

**Solutions et approches proposées dans la littérature** 35

**Les limites de l'approche actionnelle** 37

**Les données** 37

5.3 Inclure toutes les parties prenantes dans les initiatives de dialogue social 38

**La qualité des emplois** 38

**Les organisations syndicales** 39

**Les groupes historiquement marginalisés** 40

5.4 Planifier la transition juste de manière globale et cohérente 41

5.5 Mettre l'accent sur l'investissement dans les politiques actives de l'emploi 42
**Les politiques actives de l'emploi** 43
**Le besoin de formation pour compenser le manque de personnel** 44
**Adéquation offre-demande** 44
**Les compétences recherchées** 45
5.6 Comprendre les impacts sectoriels et régionaux de la transition verte de la main-d'œuvre 46

6. QUÉBEC – CANADA 49
Faits saillants 49
6.1 Des efforts pour combler le déficit d'informations 50
6.2 Maintien d'inadéquations entre les programmes et les besoins de formation 52
6.3 Émergence d'initiatives de dialogue social 53
**Les PME** 54
**Les organisations syndicales** 54
**Les groupes vulnérables** 55
6.4 Un début insuffisant d'encadrement global des pouvoirs publics 56
**La nécessité d'une stratégie globale** 57
**La formation et la diffusion des connaissances** 58
**Le manque de préparation des gouvernements** 59
6.5 Une prise de conscience des impacts sectoriels et régionaux de la transition verte 60
**Les CSMO** 60
**Les régions** 62

7. CONCLUSION 64

ANNEXE I 65
ANNEXE II 66
ANNEXE III 67
ANNEXE IV 68
ANNEXE V 69
ANNEXE VI 70
BIBLIOGRAPHIE 71

# 1

# FAITS SAILLANTS

1. L'expression « **transition verte** » désigne le processus continu par lequel on observe un **changement de paradigme** économique vers l'économie verte. La transition verte affectera l'ensemble des économies et des sociétés. Ainsi, elle entraînera dans son sillage une **transition verte de la main-d'œuvre**, qui se devra d'être **juste**, notamment en minimisant les coûts et en maximisant les bénéfices pour la main-d'œuvre et leurs communautés.

2. La transition verte est un **enjeu transversal** nécessitant la mise en place de mécanismes pour assurer le **dialogue** et la **collaboration** entre l'ensemble des parties prenantes. Il s'agit d'un facteur de succès majeur de la transition verte.

   - Ces initiatives doivent faire en sorte que la planification et la coordination de la transition verte soient centrées sur les **travailleuses et les travailleurs**. Les parties prenantes déterminantes pour atteindre cet objectif comprennent les **PME** (au Québec), les **organisations syndicales** et les **groupes historiquement marginalisés**.
   - Les initiatives de dialogue social mises en place à ce jour sont généralement considérées comme insuffisantes et inadéquates.

3. Il n'existe présentement **pas de définition ou de classification officielle des emplois verts et des compétences vertes**. L'absence de consensus à cet égard représente un obstacle majeur à la transition verte et l'analyse de ses impacts actuels et futurs.

   - Une méthode empirique de classification des emplois, appelée « **approche actionnelle** » (*task-based approach* en anglais), semble prometteuse pour remédier à ce problème.
   - La discussion entourant la classification des emplois verts et des compétences vertes souligne une **carence importante de données et d'informations** concernant la transition verte. Des lacunes informationnelles significatives entravent la planification et l'analyse de cette transformation fondamentale de l'économie.

4. Les multiples mesures et politiques publiques à mettre en place pour la transition verte devraient s'inscrire dans le cadre d'une **stratégie globale intégrée**, afin d'assurer la cohérence du processus et d'en minimiser les frictions.

   - On recommande notamment d'inclure dans cette stratégie la création d'un **organe consultatif indépendant** chargé de mener une **veille institutionnelle**.
   - Cette stratégie devrait également disposer d'un **cadre législatif et réglementaire explicitant ses objectifs** et établissant un **lien clair entre les politiques de main-d'œuvre, les objectifs de réduction des gaz à effet de serre (GES) et la justice climatique**.
   - Certaines parties prenantes bénéficieraient d'un l**eadership gouvernemental plus marqué en faveur de la transition verte**, comme les organisations syndicales et les PME.

5. Des efforts supplémentaires du secteur public concernant les **politiques actives de l'emploi**[1] et la **formation** seront des éléments névralgiques d'une transition verte efficace et équitable.

- Les connaissances actuelles à propos de la transition verte semblent ne pas rejoindre suffisamment certaines parties prenantes, dont les organisations syndicales et les entreprises.
- On s'attend à ce que la transition verte de la main-d'œuvre engendre une **création nette d'emplois** au Québec et à travers le monde. Il est estimé que la transition des travailleurs quittant des activités polluantes vers les nouveaux emplois verts sera possible, à condition de mettre en place les politiques adéquates de **requalification, de perfectionnement et de formation diplômante et continue.**
- La transition verte de la main-d'œuvre nécessitera une mise à niveau des **compétences vertes** à travers l'économie, mais également dans certains secteurs clés, comme la **construction**, **l'énergie** et les **transports électriques**. Il faudra s'assurer que **l'offre de formation concorde avec la demande de travail et de compétences des entreprises**. Une inadéquation à cet égard se fait déjà sentir dans certains secteurs.

6. Même si les impacts de la transition verte seront ressentis dans l'ensemble de l'économie, ils ne seront pas équivalents pour tous les **secteurs d'activité**, dont certains connaîtront une croissance importante et d'autres, un ralentissement. Puisque l'activité économique dans certains secteurs est **concentrée dans certaines régions**, il faudra, par-delà la coordination globale de la transition verte, intégrer des **politiques de soutien adaptées aux besoins spécifiques de certains secteurs et régions**.

---

[1] *Les expressions « politiques actives de l'emploi », ou « politiques actives du marché du travail », font référence aux politiques visant directement l'intégration ou la réintégration du plus grand nombre de personnes sur le marché du travail. Ce type de politiques permet de s'assurer que les personnes à l'extérieur du marché du travail soient adéquatement incitées à y entrer, d'accroître leur employabilité et de s'assurer qu'elles trouvent un emploi approprié, et d'améliorer les débouchés qui leur sont accessibles. Mettre en œuvre des politiques actives de l'emploi nécessite des institutions du marché du travail efficaces (OCDE, s.d.).*

# 2 SYNTHÈSE

## UNE COLLABORATION TRANSVERSALE ACCRUE

La littérature internationale et québécoise souligne l'importance d'une collaboration et d'une communication transversale afin de **minimiser le travail en silos**. Cela implique un **dialogue social** entre les secteurs public, privé et communautaire pour promouvoir le développement d'entreprises, de technologies et de politiques durables. Les mécanismes de collaboration doivent être renforcés par le développement d'**infrastructures institutionnelles** pour une **coordination interministérielle efficace**. L'objectif est d'assurer la reddition de compte, le contrôle et la transparence, tout en plaçant la main-d'œuvre au cœur des préoccupations.

Actuellement, **les stratégies existantes manquent de coordination**, ce qui expose les économies au risque d'effectuer des transitions inadéquates. Les mesures de développement des compétences de la main-d'œuvre s'intègrent généralement mal aux politiques de développement économique

## DES DÉFICITS D'INFORMATION À COMBLER POUR UNE TRANSITION VERTE RÉUSSIE

L'**absence de définitions officielles des emplois verts et des compétences vertes** constitue un défi majeur pour la communication transversale sur la transition verte au Québec, au Canada et à l'international. Pour pallier ce manque, la littérature internationale propose **l'« approche actionnelle »**, une méthodologie développée par les chercheurs de HEC Montréal et du CIRANO au Québec, qui pourrait être transposée à l'étude des compétences vertes sur le marché du travail.

De plus, le référentiel des compétences environnementales proposé par EnviroCompétences représente un outil précieux pour le recensement et la classification des emplois et des compétences verts. EnviroCompétences propose également une définition des emplois verts opérationnelle pour le secteur de l'environnement québécois, visant à circonscrire le périmètre des emplois verts dans une perspective de développement durable.

La littérature internationale met en lumière **le manque d'informations et de données disponibles sur la transition verte**, entravant ainsi l'analyse et la planification de cette dernière. Malgré l'abondance de la littérature sur le sujet, elle permet d'identifier davantage les angles morts informationnels restants, ce qui reste un renseignement crucial pour orienter les actions futures.

Pour remédier à cette situation, il est crucial de disposer de **bases de données détaillées sur les compétences et les tâches propres aux différents emplois verts** pour mener des analyses empiriques. Cependant, la plupart des bases de données actuellement disponibles ne fournissent pas le niveau de granularité requis. Il est donc essentiel d'améliorer l'accessibilité et la qualité de l'information au sujet de l'économie verte par le biais d'une approche interministérielle collaborative, afin de recueillir des données exhaustives et à jour.

La littérature québécoise recommande également d'**instituer une veille stratégique et un organe consultatif indépendant** pour traiter de la transition verte de la main-d'œuvre. Cela permettrait d'éclairer les décisions organisationnelles et gouvernementales relatives à la transition verte, de suivre les pertes d'emplois, de mesurer l'efficacité des mesures d'atténuation

des impacts négatifs de la transition verte (ex : soutien à la requalification des travailleurs) et d'éviter la création ou l'aggravation d'inégalités.

### UN DIALOGUE SOCIAL INCLUSIF POUR UNE TRANSITION JUSTE

La littérature internationale et québécoise souligne l'importance du dialogue social pour une transition verte réussie. Ce dialogue va au-delà de la simple facilitation par un lexique commun. Il implique aussi une **collaboration entre les parties prenantes** de divers secteurs pour garantir une mise en œuvre efficace des politiques de transition.

Les **organisations syndicales** jouent un rôle crucial dans ce processus, naviguant entre la protection des emplois existants et la nécessité de lutter contre les changements climatiques. En parallèle, la documentation québécoise met de l'avant le **rôle essentiel des PME** dans le dialogue social et la transition juste. Elle insiste sur leur besoin de soutien financier et d'orientations claires pour intégrer des pratiques plus durables. Les **communautés de pratique** sont également identifiées comme des outils pour renforcer les connaissances et favoriser un dialogue efficace dans l'écosystème des PME.

La littérature internationale met, quant à elle, l'accent sur les préoccupations de la main-d'œuvre concernant la **qualité des nouveaux emplois verts créés** lors de la transition. Ces préoccupations incluent les coûts et la durée de la formation, l'incertitude quant à la validité des qualifications existantes, des salaires inférieurs et la nécessité de déménager.

Enfin, la littérature québécoise et internationale souligne que l'ensemble de la société doit pouvoir bénéficier de la transition verte. Cela nécessite de porter une **attention particulière à la diversité socioéconomique et l'inclusion des groupes historiquement marginalisés et généralement vulnérables aux changements économiques**. Il est crucial de mettre en place des voies d'accès inclusives pour les femmes, les membres des Premières Nations et la main-d'œuvre étrangère afin qu'ils puissent accéder aux opportunités de la transition verte. Les disparités sociodémographiques en matière d'emploi vert sont également examinées, mettant en évidence des défis spécifiques pour la main-d'œuvre sans diplôme universitaire et plus âgée. En somme, **le succès d'une transition juste implique que personne ne soit laissé pour compte**.

### LA NÉCESSITÉ D'UNE PLANIFICATION STRATÉGIQUE GLOBALE POUR LA TRANSITION JUSTE

La littérature étudiée souligne l'importance d'une planification minutieuse pour la mise en œuvre des mesures visant à assurer une transition juste. Ce constat se traduit par la recommandation de mettre en place une stratégie globale pour la transition juste. Cette stratégie devrait inclure des politiques industrielles vertes, des ajustements sur le marché du travail, le renforcement du filet social et des mesures proactives de financement pour soutenir la main-d'œuvre.

Il est également recommandé d'intégrer les **principes directeurs de l'Organisation internationale du travail** (OIT), ainsi que d'incorporer les objectifs d'inclusion des parties prenantes et d'autres objectifs de politiques de transition juste, directement dans les cadres législatifs et réglementaires mis en place pour la transition. De plus, il est conseillé d'y **expliciter le lien entre les politiques de l'emploi, la justice climatique et les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)**.

### METTRE L'ACCENT SUR LES POLITIQUES ACTIVES DE L'EMPLOI ET LA FORMATION

La littérature internationale examine la **transférabilité des compétences des emplois non-verts vers les emplois verts**. Une analyse de l'économie américaine montre que près de la moitié des travailleurs et des travailleuses occupent des emplois qualifiés de « non-verts », mais nécessitant des compétences similaires à celles des emplois verts. Cependant, malgré l'augmentation du nombre de transitions, un faible pourcentage des travailleurs et travailleuses qui changent d'emploi trouve un nouvel emploi vert, compromettant l'efficacité de la transition.

La littérature aborde également le financement des mesures pour la transition juste. Elle souligne une corrélation entre l'augmentation des dépenses pour les politiques actives de l'emploi et la diminution de la proportion de travailleurs et des travailleuses incapables de se requalifier pour des emplois verts. L'importance du **financement des politiques actives de l'emploi, de la formation et du soutien de la main-d'œuvre** (et aux communautés en général) est soulignée, mais les sommes allouées jusqu'à présent sont jugées insuffisantes.

Il est recommandé d'établir des politiques et des fonds pour maintenir le niveau de vie des travailleurs et des travailleuses en transition ou pour contrer les **difficultés socioéconomiques rencontrées par leurs communautés**. La littérature québécoise met l'accent sur le **soutien**

**à la formation et à son accessibilité**, tandis que la littérature internationale insiste sur l'importance d'une **offre de formation par les services publics de l'emploi**, l'accompagnement personnalisé des travailleurs et des travailleuses et l'intégration de la formation et du développement des compétences dans les stratégies industrielles. La formation continue devrait être accessible et abordable, avec la **sécurité d'emploi** comme facteur de motivation. Les programmes devraient aider à surmonter les obstacles à la **mobilité professionnelle**.

### DES BESOINS QUI VARIENT ENTRE LES SECTEURS ET LES RÉGIONS

La littérature met en lumière l'importance de prendre en compte la **concentration sectorielle et régionale des impacts de la transition verte** pour assurer à la fois son efficacité et la justice climatique. La **concentration géographique de l'activité** dans certains secteurs clés lie les impacts sectoriels et régionaux de la transition verte, ce qui doit être pris en compte dans l'élaboration de politiques de transition juste.

**En ce qui concerne les secteurs**, on souligne le besoin d'une **formation adaptée** pour répondre à la demande croissante de compétences vertes, en particulier dans des **domaines clés comme l'énergie, la construction et les transports électriques**.

**Quant aux régions, il est crucial d'identifier celles affectées par la transition verte** afin d'élaborer des **politiques spécifiques** de soutien à la main-d'œuvre et aux communautés. Cela peut passer par la **diversification économique des régions touchées** par la contraction de secteurs importants, ou par la **gestion de la croissance des régions bénéficiant d'un afflux d'emplois verts**. Il est recommandé de cibler les politiques de soutien en fonction des besoins spécifiques des secteurs et des régions.

L'analyse des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) révèle que **la plupart des entreprises étudiées n'ont pas de plan de mise en œuvre de la transition verte** ou d'initiative coordonnée de développement durable. Cependant, beaucoup expriment un intérêt pour les pratiques écoresponsables, notamment en matière de gestion des matières résiduelles. Les entreprises expriment un **besoin de soutien financier, de personnel qualifié et de connaissances** pour progresser dans leurs démarches de transition verte.

# 3

# INTRODUCTION

L'adaptation aux impacts des changements climatiques sur l'économie et la population est une préoccupation majeure pour un large éventail d'observateurs, de décideurs et de parties prenantes. Les entreprises et la main-d'œuvre sont en première ligne de la transition verte et peuvent bénéficier d'une transition planifiée et coordonnée. Cependant, sans les outils nécessaires pour faire face aux impacts des changements climatiques, elles pourraient également subir des préjudices.

**Le Grand diagnostic vert, est une initiative visant à mettre en commun les ressources et à mobiliser les connaissances pour faciliter la transition verte de la main-d'œuvre**. Ce projet vise à fournir aux représentants des entreprises et de la main-d'œuvre les outils nécessaires pour maximiser les bénéfices et minimiser les préjudices lors de la transition.

En s'appuyant sur la recherche présentée par EnviroCompétences dans son *Rapport exploratoire sur la transition verte, les changements climatiques et leurs impacts sur l'emploi et la formation de la main-d'œuvre* (ci-après *Rapport exploratoire*) de 2021, cette analyse documentaire contribue au recensement des connaissances sur la transition verte et la transition juste au Québec et dans le monde. Il existe un volume considérable de recherche sur ce sujet, ce qui témoigne de l'intérêt marqué pour la transition verte et ses implications pour les économies, les sociétés et les travailleurs. Le défi actuel consiste à rendre cette information accessible, compréhensible et opérationnelle pour les entreprises, les employeurs et les autres parties prenantes engagées dans la transition.

Ce rapport sera divisé en **trois sections principales** :

- La première partie définira les concepts clés, tels que la transition verte et la transition juste ;
- La deuxième partie présentera les enseignements tirés de l'expérience internationale ;
- La troisième partie se concentrera sur le contexte spécifique du Québec.

# 4

# LES CONCEPTS ET LES TENDANCES CLÉS DE LA TRANSITION VERTE[2]

## FAITS SAILLANTS

1. Le terme « **transition verte** » désigne le passage d'une économie vers un nouveau **paradigme de l'économie verte**, visant à améliorer le bien-être humain et l'équité sociale, tout en réduisant de manière significative les risques environnementaux et la pénurie de ressources.

La notion de « **transition juste** » est souvent associée à la transition verte. Elle y intègre des objectifs de qualité du travail, d'insertion sociale et de réduction de la pauvreté. La **mobilisation des travailleurs** et leur soutien à la **requalification** ou au **perfectionnement** sont des éléments clés de la transition juste.

2. On observe déjà quelques signes de la transition verte dans les économies et les sociétés. Ils se manifestent notamment par l'avènement de **trois tendances majeures** : l'**évolution des cadres normatifs** pour répondre aux défis environnementaux, l'**émergence de nouvelles pratiques** commerciales et de nouveaux créneaux, ainsi que les **avancées technologiques**.

Ces tendances, ainsi que la transition verte dans son ensemble, transformeront considérablement le marché du travail. On anticipe une **demande croissante de compétences techniques vertes**, notamment dans certains secteurs clés, ainsi que de **compétences générales *(soft skills)*** favorisant l'adaptation au changement.

---

[2] *Toutes les informations contenues dans la section 3, sauf si spécifié autrement, sont tirées du Rapport exploratoire, émis par EnviroCompétences en 2021.*

Avant d'explorer la littérature sur le sujet, il est important de définir le concept de transition verte et ses implications globales pour la main-d'œuvre.

## DÉFINIR LA TRANSITION VERTE ET LA TRANSITION JUSTE

Le terme « transition verte » décrit le processus permettant l'émergence de l'économie verte, c'est-à-dire une économie visant « 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 » (Programme des Nations unies pour l'environnement, 2011 ; EnviroCompétences, 2021). La transition verte affectera l'ensemble de l'économie et la majorité des emplois, directement ou indirectement.

La « **transition juste** », souvent associée à la transition verte, intègre des objectifs de qualité du travail, d'insertion sociale et de réduction de la pauvreté dans cette transition. Elle repose sur quatre grands principes : le dialogue social, la protection sociale, le droit au travail et l'emploi. Elle met l'accent sur la mobilisation des travailleurs et des travailleuses, leur accompagnement par les gouvernements et les entreprises, ainsi que sur les mesures de perfectionnement et de requalification de la main-d'œuvre.

## TENDANCES DE LA TRANSITION VERTE

Le *Rapport exploratoire* identifie certaines tendances qui se dégagent déjà dans le processus de transition verte :

- **Évolution des cadres normatifs** : Les lois, règlements et investissements évoluent pour répondre aux défis environnementaux, entraînant des changements significatifs pour la main-d'œuvre. Par exemple, l'inclusion de clauses vertes dans les appels d'offres publics et l'introduction de réglementation additionnelle sur certains marchés incitent les entreprises à adopter des pratiques écoresponsables.
- **Émergence de nouvelles pratiques d'affaires et de nouveaux créneaux** : La transition verte stimule de nouveaux secteurs, comme la mobilité durable, les énergies renouvelables, la construction écologique ou la protection des milieux naturels, ce qui modifie la demande de compétences sur le marché du travail. Il s'agit d'un principe clé du *Plan pour une économie verte 2030* (PEV) élaboré par le gouvernement du Québec.
- **Avancées technologiques** : L'intégration de technologies comme l'intelligence artificielle et la robotique crée des défis de formation pour la main-d'œuvre, mais aussi de nouvelles opportunités dans des secteurs clés, comme les réseaux électriques et le traitement des déchets.

Ces tendances transformeront le marché du travail en créant et en transformant des emplois, ainsi qu'en exigeant de nouvelles compétences et connaissances.

## IMPACTS SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

La transition verte entraînera une transformation profonde du marché du travail, avec des implications majeures pour les travailleurs et les employeurs. D'ici 2025, ECO Canada estime que 37 % des nouveaux emplois nécessiteront des compétences vertes. Cette transition créera également de nouveaux emplois dans des secteurs tels que les énergies renouvelables, compensant les pertes d'emplois dans le secteur des énergies fossiles (ECO Canada, 2021 ; EnviroCompétences, 2021). Selon les estimations de l'Organisation internationale du travail (OIT), 5 millions de travailleurs et travailleuses changeront de secteur et 1 à 2 millions de travailleurs et travailleuses devront se requalifier à travers 32 pays[3] d'ici 2030. On prévoit également que la transition verte créera 25 millions d'emplois sur cette période.

---

[3] *Les 32 pays étudiés dans le rapport de l'OIT comptent pour 63 % des emplois, 65 % du PIB et 63 % des émissions de CO2 dans le monde. Ces pays sont les États-Unis, le Costa Rica, la Barbade, la Guyane, le Brésil, le Royaume-Uni, le Danemark, la France, l'Espagne, l'Allemagne, l'Estonie, le Monténégro, l'Égypte, le Mali, le Sénégal, le Burkina Faso, le Ghana, l'Afrique du Sud, le Zimbabwe, l'île Maurice, l'Ouganda, les Émirats arabes unis, le Kirghizistan, le Tadjikistan, l'Inde, la Chine, la Corée du Sud, le Bangladesh, l'Indonésie, la Thaïlande, les Philippines et l'Australie (International Labour Organisation, 2019).*

La formation jouera un rôle crucial dans cette transition. Chaque nouveau secteur d'activité verte, comme la construction écologique, l'agroécologie et la finance durable, exigera des compétences spécifiques à tous les niveaux de qualification. Le *Rapport exploratoire* énumère des exemples de nouvelles connaissances techniques et de compétences vertes dont la main-d'œuvre devra disposer dans les secteurs d'activité déjà existants. Par conséquent, une collaboration étroite entre les établissements d'enseignement et les parties prenantes, y compris les ministères, les organismes sectoriels de main-d'œuvre, les syndicats et les associations patronales, sera essentielle pour garantir que la formation de la main-d'œuvre réponde aux besoins du marché.

En plus des compétences techniques, le rapport met en lumière le besoin de compétences générales, souvent appelées « *soft skills* », pour réussir la transition verte. Ces compétences, telles que l'adaptabilité, la résolution de problèmes et la collaboration, sont essentielles pour que la main-d'œuvre puisse s'adapter aux défis de la transition verte et contribuer activement à sa réussite. Ces compétences correspondent généralement à celles identifiées par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) dans son *Référentiel pour un futur prospère et inclusif au Québec*. Elles figurent également parmi les compétences du futur identifiées par le référentiel des compétences d'EnviroCompétences (EnviroCompétences, 2024).

# 5

# INSPIRATIONS DE L'INTERNATIONAL

## FAITS SAILLANTS

### 1. COORDINATION MULTI-ACTEURS

La transition verte nécessite une **collaboration étroite entre les acteurs économiques et les gouvernements**. Il est recommandé de mettre en place des infrastructures institutionnelles pour faciliter cette collaboration, car les mécanismes actuels sont souvent insuffisants.

### 2. DÉFINITION DES EMPLOIS VERTS

**Il n'existe pas de définition officielle des emplois verts**, ce qui complique la coordination de la transition verte. Les classifications binaires des emplois (« verts » ou « non-verts ») occultent des informations importantes à propos du marché du travail de l'économie verte. **Développer un lexique consensuel** est crucial pour mieux comprendre le marché du travail. L'**approche actionnelle** présente des pistes de solutions prometteuses, mais elle demeure confrontée à des limitations en raison du manque de données détaillées.

### 3. MANQUE DE DONNÉES

Le manque de données de qualité et à jour est un défi majeur dans l'étude de la transition verte.

### 4. DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social est essentiel pour **impliquer toutes les parties prenantes, y compris les travailleurs et les travailleuses, les syndicats et les communautés**, dans la transition verte. Il permet de mieux informer les parties prenantes, de diffuser les connaissances et d'**inclure les perspectives des Premières Nations et des groupes historiquement marginalisés.**

### 5. STRATÉGIE GLOBALE

La planification de la transition verte doit être intégrée dans une stratégie globale comprenant des politiques industrielles vertes, l'ajustement du marché du travailet le renforcement du filet social. **Les objectifs de cette stratégie devraient être enchâssés dans la loi et inclure la création d'un organe consultatif et d'une veille stratégique**.

### 6. FINANCEMENT DES POLITIQUES ACTIVES DE L'EMPLOI

Il existe une corrélation entre l'augmentation du financement des politiques actives de l'emploi

et la capacité des travailleurs et travailleuses à se requalifier. Il est recommandé de miser sur la formation intégrant les **compétences techniques et humaines facilitant l'adaptation au changement**, ainsi que d'assurer l'**adéquation entre l'offre de formation et la demande de compétences**, afin d'éviter les déficits de compétences anticipés.

## 7 ◦ IMPACTS SECTORIELS ET RÉGIONAUX

Tous les secteurs seront affectés par la transition verte, mais les impacts varieront d'un secteur et d'une région à l'autre. Il est crucial de mettre en place **des politiques de soutien adaptées aux secteurs et régions touchés** pour assurer une transition juste.

La section suivante présente les informations sur la transition verte de la main-d'œuvre, issues de l'analyse documentaire internationale. Les sources proviennent de juridictions comparables au Québec ou pertinentes pour éclairer la transition verte québécoise, comme l'Union européenne, les États-Unis, l'Australie ou la Nouvelle-Zélande.

Les informations sont regroupées en **six thèmes principaux** :

- Décloisonner la transition verte ;
- Envisager les emplois verts à travers un continuum de compétences ;
- Impliquer toutes les parties prenantes dans des initiatives de dialogue social ;
- Planifier la transition juste de manière globale et cohérente ;
- Mettre l'accent sur l'investissement dans les politiques actives de l'emploi ;
- Comprendre les impacts sectoriels et régionaux de la transition verte de la main-d'œuvre.

# 5.1

# DÉCLOISONNER LA TRANSITION VERTE

L'analyse documentaire souligne que la transition verte transcendera les segmentations entre les secteurs, les ministères et les gouvernements. Ainsi, la littérature abonde en recommandations visant à favoriser une communication et une collaboration transversales entre les divers secteurs d'activité et organismes gouvernementaux, notamment en établissant des canaux de communication officiels efficaces.

> *En effet, la transition verte nécessitera la contribution de plusieurs acteurs à travers tous les secteurs de l'économie, et non seulement le secteur conventionnel de l'environnement. Une forte concentration des efforts de politiques autour des nouveaux emplois verts et du secteur conventionnel de l'environnement, au détriment des emplois déjà existants en transformation dans d'autres secteurs, risque de marginaliser certains acteurs clés pour la transition verte (Strachan, Greig & Jones, 2021).*

La transition verte nécessite une collaboration entre divers paliers de gouvernement. L'*International Institute for Sustainable Development* (IISD) recommande la mise en place d'infrastructures institutionnelles favorisant une collaboration interministérielle adéquate, ainsi que des mécanismes de reddition de comptes, de contrôle et de transparence (Krawchenko & Gordon, 2021 ; Corkal & Beedell, 2022).

À l'échelle mondiale, de nombreuses institutions, observatoires et mécanismes sont créés pour évaluer les besoins en main-d'œuvre liés à la transition verte. Par exemple, la France a instauré l'Observatoire national des emplois et des métiers de l'économie verte (Onemev), qui collabore avec des observatoires régionaux pour analyser les métiers et l'évolution de l'emploi dans le secteur de l'environnement. Cette initiative, regroupant plusieurs ministères, organismes publics, centres de recherche et groupes de réflexion, produit régulièrement des statistiques et des rapports d'activité (EnviroCompétences, 2021).

Cependant, la plupart des stratégies analysées à travers le monde, par des professeures de l'Université de Victoria et de la University of Northern British Columbia dans le journal *Sustainability*, présentent des lacunes en termes de coordination. Les mesures de développement de la main-d'œuvre sont souvent mal intégrées aux politiques de développement économique, qui présentent d'ailleurs un biais urbain important. Ces lacunes exposent les économies au risque d'une transition industrielle inadéquate ou inefficace (Krawchenko & Gordon, 2021).

# 5.2

# ENVISAGER LES EMPLOIS VERTS À TRAVERS UN CONTINUUM DE COMPÉTENCES

La littérature souligne l'absence d'une définition officielle des emplois verts ou des compétences vertes. Il est crucial de développer et d'adopter un langage commun de la transition verte pour coordonner efficacement la transition de la main-d'œuvre et évaluer ses impacts sur le marché du travail (Nikolajenko-Skarbalè, Viederytė & Šneiderienė, 2021 ; Vona, 2021).

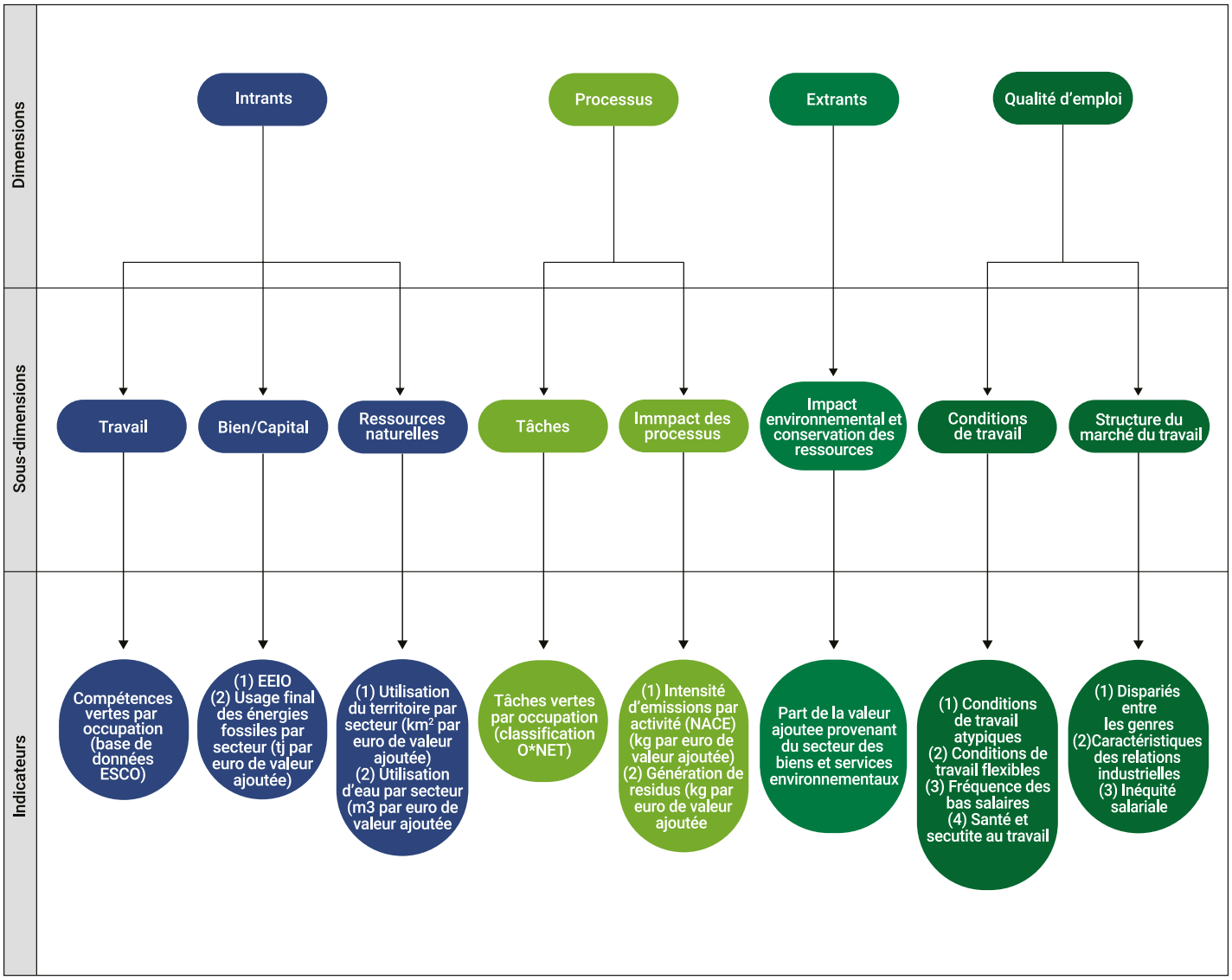
On déplore dans la littérature la tendance à catégoriser les emplois et les compétences comme étant soit « verts » ou « non-verts » (Bowen, Kuralbayeva & Tipoe, 2018 ; Monge et al., 2023 ; Curtis, O'Kane & Park, 2023 ; Vona, 2021). Par exemple, une étude de la Commission européenne prévoit des pertes d'emplois « non-verts » et une demande croissante d'emplois « verts », mais ces variations anticipées sont relativement modestes. Cette conclusion découle du fait que la plupart des emplois étudiés ne peuvent être catégorisés comme « verts » ou « non-verts », devenant considérés environnementalement neutres pour les besoins de l'étude (Vandeplas, et al., 2022). Cette approche souligne comment une catégorisation binaire peut occulter des nuances importantes lors de l'analyse des impacts potentiels de la transition verte sur la main-d'œuvre.

**SOLUTIONS ET APPROCHES PROPOSÉES DANS LA LITTÉRATURE**

Plusieurs définitions et classifications des emplois et compétences vertes sont proposées à travers la littérature. Certains se réfèrent à la définition partagée par l'Union européenne (UE), l'Organisation internationale du travail (OIT) et le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), qui divise l'économie verte en deux groupes d'activités : les activités de protection de l'environnement et les activités de gestion des ressources. À partir de là, les auteurs d'une étude publiée dans le journal *Rural Sustainability Research* définissent les emplois verts comme étant ceux ayant un impact positif sur l'environnement, que ce soit par le produit (fabrication de produits ou fourniture de services contribuant à la protection de l'environnement) ou par le processus (actions visant à minimiser l'impact de l'entreprise sur l'environnement) (Nikolajenko-Skarbalè, Viederytė & Šneiderienė, 2021).

Cependant, des lacunes dans les définitions et cadres existants ont conduit Urban et al. (2023) à élaborer une nouvelle taxonomie pour les emplois verts, basée sur quatre piliers : les intrants, les extrants, les processus et la qualité de l'emploi. Il s'agit de la première taxonomie des emplois verts à prendre explicitement en compte les intrants matériels et l'impact de la chaîne de valeur sur l'incidence environnementale des emplois (voir figure 1). Les auteurs soulignent néanmoins un obstacle important à la création d'une taxonomie officielle des emplois verts, à savoir qu'elle doit être élaborée en période de transformation du marché du travail. Autrement dit, cette taxonomie officielle doit permettre un dynamisme et une flexibilité opposés à la raison d'être d'un cadre de classification, c'est-à-dire la simplification et la constance (Urban et al., 2023).

***FIGURE 1.***
***CADRE ANALYTIQUE POUR LE CALCUL D'UNE MESURE COMPOSITE DU « DEGRÉ DE VERDEUR » (GREENNESS) DES EMPLOIS***




**Abréviations**: EEIO: Environmentally-Extended input-Output analysis; NACE: Nomenclature of Economic Activites 2023.

**Source**: Urban, Rizos, Ounnas, Kassab & Kalantaryan, 2023.

D'autres économistes préconisent une approche empirique pour la classification des emplois verts, appelée « approche actionnelle » (« *task-based approach* » en anglais). Cette approche permet de comptabiliser les tâches et les technologies vertes par emploi, mesurant ainsi leur degré de « verdeur » en fonction des tâches qu'ils comprennent. L'approche actionnelle remédie au principal problème rencontré dans le recensement des emplois verts, à savoir que la plupart des emplois ne peuvent pas être classés comme entièrement « verts » ou « non-verts ». Cette approche peut être utilisée pour pondérer les statistiques sur l'emploi afin qu'elles soient plus cohérentes avec l'information disponible sur la production verte (Vona, 2021).

L'approche actionnelle considère la caractéristique « verte » sur un continuum plutôt que selon une logique binaire. Très peu d'emplois sont composés uniquement de tâches vertes, et les emplois varient en « degré de verdeur » (« *greenness* » en anglais), selon l'application et l'importance des tâches vertes (Bowen, Kuralbayeva & Tipoe, 2018). Cette flexibilité permet également d'identifier les compétences importantes dans les emplois verts, une démarche essentielle pour l'élaboration et l'évaluation de politiques et d'investissements pour la transition verte. Il s'agit donc d'une des solutions les plus prometteuses aux enjeux entourant l'adoption d'un lexique commun concernant les emplois verts (Vona, 2021).

Par exemple, l'approche actionnelle a permis de déterminer que 19,4 % de la main-d'œuvre américaine participe actuellement à l'économie verte, incluant les emplois dits « indirectement verts ». Ces emplois, pour lesquels une augmentation de la demande est anticipée en raison de l'écologisation de l'économie, ne requièrent pas de changements importants dans les tâches, les compétences ou les connaissances. Les emplois verts semblent différer de leurs homologues non-verts seulement pour quelques aspects spécifiques aux compétences. Cela suggère que la plupart des formations nécessaires lors de la transition verte pourraient avoir lieu en entreprise (Bowen, Kuralbayeva & Tipoe, 2018). Cependant, une analyse empirique de l'économie américaine révèle que malgré une forte augmentation des transitions des emplois non-verts vers des emplois verts depuis 2005 (surtout vers l'industrie des véhicules électriques), moins de 1 % de la main-d'œuvre quittant des emplois non-verts occupe ensuite un emploi vert (Curtis, O'Kane & Park, 2023).

## LES LIMITES DE L'APPROCHE ACTIONNELLE

Malgré son potentiel, l'approche actionnelle présente quelques limites à prendre en compte.

Tout d'abord, l'absence d'un cadre communément accepté pour définir les tâches vertes est identifiée comme un obstacle majeur à son adoption. Une solution prometteuse consiste à utiliser des données sur les offres d'emplois avec un ensemble de « mots-clés verts » pour identifier les offres d'emplois verts (Vona, 2021).

Deuxièmement, pour mener ce type d'analyse empirique, les chercheurs et chercheuses doivent disposer de bases de données contenant des informations détaillées sur les compétences et les tâches de différents emplois. Malheureusement, O*NET, la base de données utilisée par Vona est l'une des rares à offrir le niveau de détail requis, mais elle se limite à l'économie américaine (Employment and training administration, s.d.). Vona suggère donc **trois améliorations pour les futures démarches de collecte de données** (Vona, 2021) :

- Éviter l'utilisation de définition binaire pour les emplois verts dans les futurs sondages ;
- Assurer la transparence du processus de collecte de données ;
- Coordonner les efforts statistiques pour produire des définitions officielles d'emplois et de tâches verts.

En conclusion, bien que l'approche actionnelle soit considérée comme l'une des meilleures façons de catégoriser les emplois dans le cadre de la transition verte, sa mise en œuvre nécessiterait un effort de collecte de données significatif dans de nombreuses juridictions (Bowen, Kuralbayeva & Tipoe, 2018).

## LES DONNÉES

Le manque de données de qualité et mises à jour fréquemment demeure un enjeu majeur dans l'étude de la transition verte.

La planification rigoureuse de la main-d'œuvre, notamment dans des secteurs comme les énergies propres, exigera des données exhaustives et actuelles (Jobs and Skills Australia, 2023). Ces données permettront d'anticiper les changements induits par la transition écologique sur le marché du travail (Bowen, Kuralbayeva & Tipoe, 2018).

Pour remédier aux déficits d'information, des économistes de l'OCDE proposent de nouveaux indicateurs sur les compétences vertes. Ces indicateurs, intégrés dans un indice de compétences vertes (*Green Skills Index*, GSI), cartographient la structure des compétences vertes dans les pays de l'OCDE et de l'UE. De plus, un indice de transition verte (*Green Transition Index*, GTI)

évalue la capacité des économies à réaffecter le travail pour soutenir la croissance des entreprises dans le contexte de la transition verte (Tyros, Andrews & De Serres, 2023).

Selon l'OCDE, la participation des travailleurs et des travailleuses à l'économie verte varie en moyenne de 7 % à 35 % selon la région, avec une moyenne de 18 % pour les pays de l'OCDE (OCDE, 2023). La plupart des travailleurs et travailleuses occupant des emplois non-verts semblent avoir les compétences nécessaires pour effectuer une transition vers des emplois verts, à l'exception de ceux liés à la production (Tyros, Andrews & De Serres, 2023).

# 5.3

# INCLURE TOUTES LES PARTIES PRENANTES DANS LES INITIATIVES DE DIALOGUE SOCIAL

L'Organisation internationale du travail (OIT) définit le dialogue social comme « tout type de négociation, de consultation ou d'échange d'informations entre, ou parmi, les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, sur des questions d'intérêt politique, économique et social commun » (Pratte & Schepper, 2022). Le dialogue social et les politiques multilatérales sont donc essentiels pour une transition juste, comme le soulignent les lignes directrices recommandées par l'OIT (International Labour Organization, 2015).

Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire de coordonner de manière significative les efforts des décideurs publics, des institutions et des différentes administrations gouvernementales, des communautés ainsi que des travailleurs et travailleuses. Certaines juridictions ont donc mis en place des mécanismes pour favoriser l'implication et la collaboration active des différents acteurs concernés, y compris les syndicats, les entreprises, les travailleurs et les travailleuses, les représentants gouvernementaux et la société civile. L'objectif est de favoriser la compréhension mutuelle et d'atteindre des objectifs communs. Par exemple, en Espagne, le secteur privé et le dialogue social sont essentiels pour identifier et mettre en œuvre des changements dans l'offre de formation professionnelle. À cette fin, des groupes de travail, composés de représentants d'entreprises et d'autres parties prenantes, collaborent directement avec le ministère de l'Éducation (EnviroCompétences, 2021).

### LA QUALITÉ DES EMPLOIS

Le dialogue social et l'inclusivité jouent un rôle crucial en plaçant les travailleurs au cœur de la planification

de la transition juste. Ces éléments permettent de prendre en compte l'une de leurs principales préoccupations, révélée par la revue de littérature comme un obstacle potentiel à la transition verte (Curtis, O'Kane & Park, 2023) : la qualité des nouveaux emplois verts.

Une étude menée par des chercheurs de l'Université de Leeds au Royaume-Uni souligne une lacune dans l'analyse générale de la transition verte : le manque de prise en compte de la perspective des travailleurs et travailleuses. Leur perception de la crise climatique, ainsi que leurs opinions sur l'impact des plans de verdissement de l'économie sur leurs perspectives d'emploi et de formation, pourraient servir de guide pour identifier les réponses politiques appropriées. L'analyse des résultats d'un sondage distribué à 2000 travailleurs et travailleuses britanniques révèle une préoccupation quant à la qualité des nouveaux emplois verts. Seuls 38,1 % des travailleurs parmi l'échantillon pensent que ces nouveaux emplois seront généralement de meilleure qualité. Un quart des travailleurs et travailleuses de l'échantillon estiment qu'ils pourraient devoir changer d'emploi en raison de la transition verte. En outre, seulement un tiers des travailleurs et travailleuses sondés s'attendent à ce que les nouveaux emplois soient de meilleure qualité que ceux qu'ils remplaceront (Cutter, Trappmann & Balderson, 2023). Les obstacles potentiels à la transition comprennent les coûts de formation, l'incertitude quant à la validité des qualifications existantes, les salaires inférieurs, la nécessité de déménager et le temps nécessaire pour se former (Curtis, O'Kane & Park, 2023).

Un autre rapport, issu de l'Institute for *Public Policy Research* (IPPR) au Royaume-Uni, étudie les politiques de transition juste aux États-Unis et dans l'Union européenne, identifiant les stratégies gagnantes et perdantes. Parmi les recommandations des auteurs figure celle d'assurer la création d'emplois de qualité, bien rémunérés et exigeant des compétences élevées (Emden, Evans & Murphy, 2023).

## LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les organisations syndicales peuvent jouer un rôle central dans le verdissement des milieux de travail, mais les initiatives en ce sens restent rares dans les négociations collectives. Par conséquent, dans la plupart des pays disposant de mécanismes de dialogue social pour traiter de ces questions, ces mécanismes demeurent trop généraux et abstraits. Il est donc essentiel que les organisations syndicales étendent la question des milieux de travail verts à tous les niveaux de négociation et de dialogue, du local au national, en passant par l'entreprise et le secteur (Molina, 2022).

Or, l'Organisation internationale du travail (OIT) identifie un obstacle à la mise en pratique de cette recommandation : le manque de connaissances sur la transition juste et les milieux de travail verts au sein des organisations syndicales et commerciales. Promouvoir la formation sur ces sujets pour les membres des organisations syndicales pourrait contribuer à surmonter cet obstacle. Par le fait même, ce type d'initiative favoriserait l'implication active des organisations syndicales dans le dialogue et la négociation à tous les niveaux, ce qu'on considère comme l'un des aspects les plus urgents pour promouvoir la question des milieux de travail verts (Molina, 2022).

Dans diverses juridictions, les organisations syndicales s'engagent activement dans le dialogue social pour planifier la transition verte. Une publication du *Canadian Climate Institute* étudiant le cas de la transition verte à Taranaki en Nouvelle-Zélande (Krawchenko, 2022) souligne que les organisations syndicales de la région s'impliquent activement dans la planification de la transition verte. Elles ont entre autres assuré la priorisation du support et de l'autonomisation des employés à travers l'ensemble du processus, notamment par des mesures comme le regroupement d'emplois, l'analyse des opportunités de réorientation et l'audit des compétences de la main-d'œuvre. L'organisation syndicale néo-zélandaise Etū négocie notamment la distribution des rôles et responsabilités entre le gouvernement, les employeurs et les employés dans la mise en place de ces mesures. Elle travaille également à établir des régimes de réaffectation multi-employeurs de la main-d'œuvre.

Un document de *l'International Institute for Sustainable Development* (IISD), examinant 12 juridictions afin d'évaluer les meilleures pratiques pour intégrer la transition juste à la législation, recommande d'adopter la vision de la transition juste avancée par le mouvement syndical. Le dialogue social est au cœur de cette approche, de même qu'un engagement significatif auprès des travailleurs, des travailleuses et des communautés afin de maximiser les impacts sociaux positifs de la transition verte, comme la réduction de la pauvreté et l'inclusivité (Corkal & Beedell, 2022).

Or, les auteurs de ce document constatent la faiblesse des processus de dialogue social concernant la transition verte et juste mis en place au Canada, comparativement à d'autres pays comme la Norvège, l'Allemagne et l'Afrique du Sud (Corkal & Beedell, 2022).

Un rapport du *Canadian Centre for Policy Alternatives* (CCPA) tire également des leçons d'autres juridictions afin d'émettre des recommandations pour le Canada, plus spécifiquement dans le cadre de l'engagement en 2019 du gouvernement fédéral à présenter une loi sur la transition juste. Le rapport émet des recommandations concernant le dialogue social pour cette éventuelle loi. Notamment, il indique qu'une politique de transition juste suffisamment ambitieuse et approfondie devrait prévoir la participation des travailleurs et des travailleuses ainsi que des communautés affectées. On y recommande aussi l'établissement d'un fonds pour la formation liée à la transition juste qui assurerait l'accès des groupes historiquement marginalisés à des emplois dans les secteurs peu intensifs en carbone (Mertins-Kirkwood & Duncalfe, 2021).

**LES GROUPES HISTORIQUEMENT MARGINALISÉS**

La participation des groupes historiquement marginalisés, notamment les Premières Nations, est cruciale pour une transition juste. La Nouvelle-Zélande est citée en exemple pour inclure l'expertise des Premières Nations dans la transition verte (Corkal & Beedell, 2022).

En Suisse, une étude sur le marché du travail montre que les personnes occupant des emplois à potentiel vert élevé sont généralement plus jeunes, des hommes, plus éduqués et plus susceptibles d'avoir immigré que les personnes occupant d'autres types d'emplois (Lobisger & Rutzer, 2021).

Une étude menée à la demande du gouvernement australien par l'organisme *Jobs and Skills Australia* souligne la responsabilité partagée par les parties prenantes de mettre en place des voies d'accès inclusives aux opportunités générées par la transition verte, afin de pouvoir atteindre l'échelle et le rythme requis pour la transition vers la carboneutralité au pays. Pour ce faire, l'étude mentionne le besoin d'éliminer les obstacles auxquels font face les femmes, les membres des Premières Nations et les travailleurs étrangers qui participeront à l'économie verte (Jobs and Skills Australia, 2023).

L'OCDE mentionne que les régions avec une forte proportion d'emplois verts sont celles où une part importante de la population a une éducation universitaire (OECD, 2023). Dans le même ordre d'idées, un rapport du *National Bureau of Economic Research* aux États-Unis montre que la main-d'œuvre sans diplôme universitaire et celle plus âgée sont moins susceptibles d'effectuer une transition vers un emploi vert transition, une tendance créant des obstacles à l'égalité sur le marché du travail (Curtis, O'Kane & Park, 2023).

# 5.4

# PLANIFIER LA TRANSITION JUSTE DE MANIÈRE GLOBALE ET COHÉRENTE

Les résultats d'analyse et les recommandations présentés jusqu'à maintenant convergent vers la nécessité d'une planification stratégique globale pour la transition verte, en particulier pour garantir qu'elle soit équitable. On entend par « stratégie globale » un ensemble de mesures complémentaires, telles que des politiques industrielles vertes, des ajustements du marché du travail, un renforcement du filet social, un partage des responsabilités, notamment en termes de responsabilité des entreprises, ainsi que des mesures proactives de financement, y compris le soutien aux travailleurs et travailleuses (Corkal & Beedell, 2022).

Certains gouvernements nationaux entreprennent de favoriser la transition vers une économie verte, de stimuler la création d'emplois verts et de promouvoir les compétences nécessaires à la transition verte à travers la mise en place de diverses lois et stratégies. Celles-ci peuvent inclure des lois sur les emplois verts, la transition énergétique ou d'autres politiques gouvernementales qui orientent les initiatives en matière d'emploi, de formation, d'innovation et de développement durable. Par exemple, aux États-Unis, le *Green Job Act*, adopté dès 2007, établit des programmes de formation ciblant la création d'emplois dans les industries vertes. Il alloue notamment des fonds à la formation et la création d'emplois verts pour les individus à faibles revenus.

Ces mesures nécessitent des investissements importants. Le *Rapport exploratoire* présente des exemples de mécanismes mis en place pour allouer des ressources financières spécifiquement au soutien des initiatives de formation et de développement des compétences visant à préparer la main-d'œuvre à la transition verte. Ces ressources servent à financer des programmes de reconversion professionnelle, à faciliter l'accès à des emplois durables et à promouvoir l'adoption de pratiques écoresponsables en milieu professionnel.

Les mesures de financement dédiées à la formation de la main-d'œuvre verte vont souvent de pair avec l'objectif d'assurer une transition juste. Par exemple, le *Pacte vert pour l'Europe* permet à la Commission européenne de se doter d'outils tels que le *Mécanisme pour une transition juste* et le *Fonds pour une transition juste*. Ce dernier vise à soutenir les régions et les secteurs les plus touchés par la transition écologique, mobilisant ainsi des ressources publiques et privées pour faciliter l'accès à des programmes de reconversion professionnelle, des emplois dans de nouveaux secteurs économiques et des logements économes en énergie (EnviroCompétences, 2021).

L'analyse du *Canadian Centre for Policy Alternatives* (CCPA) recommande d'intégrer les droits et les définitions fondamentaux de la transition juste directement dans la législation qui l'encadre (Mertins-Kirkwood & Duncalfe, 2021). Le rapport de *l'Institute for Public Policy Research* (IPPR) abonde dans le même sens, recommandant notamment de mettre l'accent sur la reddition de compte dans le cadre législatif de la transition verte (Emden, Evans & Murphy, 2023).

La recommandation de créer un organe consultatif indépendant pour la coordination de la transition verte, également chargé de mener une veille stratégique à ce sujet, ressort fréquemment dans l'analyse documentaire (Mertins-Kirkwood & Duncalfe, 2021 ; Emden, Evans & Murphy, 2023). Le mandat, la composition, le rôle et l'indépendance d'un tel organe consultatif au sujet de la transition verte devraient être formellement établis (Corkal & Beedell, 2022).

# 5.5

# METTRE L'ACCENT SUR L'INVESTISSEMENT DANS LES POLITIQUES ACTIVES DE L'EMPLOI

La notion de transition, dans le concept de transition verte, renvoie au passage d'un état à un autre à l'échelle des économies et du marché du travail, ainsi qu'à l'échelle individuelle des travailleurs et travailleuses. Alors que certaines personnes verront leur emploi et leur profession changer dans le cadre de la transition verte, d'autres devront saisir les opportunités offertes par la création de nouveaux emplois verts pour se réorienter. Pour concilier la transition juste avec la transition verte, les gouvernements et les organismes publics mettent en place diverses initiatives spécifiques pour atténuer les frictions causées par ces transformations pour la main-d'œuvre.

Ces initiatives visent à les aider à acquérir de nouvelles compétences et à se reconvertir professionnellement, en particulier face à des changements économiques ou sectoriels majeurs. Elles comprennent des programmes de formation, des services de conseil en carrière, des services d'orientation professionnelle et d'autres mesures visant à faciliter la transition des travailleurs vers de nouveaux emplois ou secteurs. Elles valorisent l'adaptabilité et la réutilisation des compétences existantes (EnviroCompétences, 2021).

**LES POLITIQUES ACTIVES DE L'EMPLOI**

Certaines sources étudiées dans le cadre de l'analyse documentaire identifient une corrélation entre le financement dédié à la transition verte et la diminution des autres coûts liés à la transition, comme l'incapacité des travailleurs à se requalifier et la perte de vitalité économique. Autrement dit, mieux les politiques de la transition verte sont financées, moins les effets négatifs de cette dernière sont apparents (PricewaterhouseCoopers, 2022 ; Tyros, Andrews & De Serres, 2023 ; Jobs and Skills Australia, 2023).

> *L'OCDE note que les pays dont les dépenses liées aux politiques actives de l'emploi en proportion du PIB sont les plus basses ont les plus fortes proportions de travailleurs « non-verts » incapables de se requalifier. On indique aussi que les politiques publiques pourraient devoir accommoder ces travailleurs, pour qui les coûts de transition sont particulièrement élevés (Tyros, Andrews & De Serres, 2023).*

Les expressions « politiques actives de l'emploi », ou « politiques actives du marché du travail », font référence aux politiques visant directement l'intégration ou la réintégration du plus grand nombre de personnes sur le marché du travail. Ce type de politiques permet de s'assurer que les personnes à l'extérieur du marché du travail soient adéquatement incitées à y entrer, d'accroître leur employabilité et de s'assurer qu'elles trouvent un emploi approprié, et d'améliorer les débouchés qui leur sont accessibles. Mettre en œuvre des politiques actives de l'emploi nécessite des institutions du marché du travail efficaces. (OCDE, s.d.)

***ENCADRÉ 1.***
***TROIS EXEMPLES DE POLITIQUES ACTIVES DE L'EMPLOI POUR LA TRANSITION VERTE***

## ROYAUME-UNI

**OIL AND GAS WORKFORCE PLAN**

Cette mesure met une plateforme numérique à la disposition des travailleurs et travailleuses des secteurs pétrolier et gazier pour identifier les industries vers lesquelles leurs compétences sont le plus transférables (EnviroCompétences, 2021).

## NOUVELLE-ZÉLANDE

**PROGRAMME D'ASSURANCE CHÔMAGE**

*Business New Zealand* et le *New Zealand Council of Trade Unions* ont conçu un programme d'assurance chômage permettant aux travailleurs et travailleuses licenciés de conserver environ 80 % de leurs revenus pendant une période donnée. En maintenant leur niveau de vie, les travailleurs et travailleuses sont mieux disposés à trouver rapidement de nouveaux emplois de qualité (Krawchenko, 2022).

## UNION EUROPÉENNE (UE)

**FONDS POUR LA TRANSITION JUSTE**

Le *Just Transition Fund* et le *European Globalization Adjustment Fund* visent à aider les travailleurs et travailleuses à se requalifier sur le marché du travail après des mises à pied collectives en UE (Vandeplas, Vanyolos, Vigani & Vogel, 2022).

Il est important de souligner que l'un des bénéfices attendus d'une transition verte bien planifiée et financée est la création nette d'emplois (Jobs and Skills Australia, 2023 ; Curtis, O'Kane & Park, 2023). Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), la transition verte pourrait générer un excédent net de 18 millions d'emplois dans le monde (24 millions d'emplois créés pour 6 millions d'emplois perdus) (Curtis, O'Kane & Park, 2023).

## LE BESOIN DE FORMATION POUR COMPENSER LE MANQUE DE PERSONNEL

Selon la Convention-Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques (CCNUCC), l'institution d'établissements d'enseignement supérieur et de centres de technologies jette les fondements d'une économie basée sur la connaissance, comme alternative à une économie fondée sur l'exploitation excessive des combustibles fossiles et des ressources naturelles (United Nations Framework Convention on Climate Change, s.d.). Pour la transition verte, il est estimé qu'une offre de formation et d'accompagnement personnalisé des travailleurs et travailleuses par les services publics de l'emploi devra compléter la formation en emploi (Vandeplas et al., 2022).

L'*Institute for Public Policy Research* (IPPR) recommande d'ailleurs de placer la formation et le développement de compétences au cœur des stratégies industrielles, à travers des incitatifs fiscaux additionnels pour l'utilisation de programmes de formation certifiés, la mise en place de centres de formation dans des secteurs clés pour la transition verte, etc. (Emden, Evans & Murphy, 2023).

La littérature met en lumière la nécessité d'efforts supplémentaires sur le plan de l'éducation, de la formation et de la requalification professionnelle, faute de quoi la transition verte pourrait être freinée par un manque de main-d'œuvre ou un déficit de compétences au sein de celle-ci (PricewaterhouseCoopers, 2022 ; Lobisger & Rutzer, 2021 ; Chau et al., 2023). Par exemple, le gouvernement australien, qui fait face à une pénurie de main-d'œuvre structurelle, dédie un financement significatif à la formation liée à la transition verte. Ces politiques incluent l'établissement d'un fonds dédié à la formation s'élevant à un milliard de dollars sur deux ans, afin d'offrir de la formation gratuite ou à peu de frais (Chau et al., 2023).

En outre, l'un des moyens cités pour que le secteur public puisse mieux soutenir le perfectionnement et la requalification des travailleurs est de le mettre à profit et d'étendre le filet social en général, qui serait présentement sous-utilisé (Krawchenko & Gordon, 2021 ; Mertins-Kirkwood & Duncalfe, 2021).

## ADÉQUATION OFFRE-DEMANDE

L'analyse documentaire révèle le besoin crucial d'harmoniser l'offre de formation avec la demande de travail et de compétences, afin de répondre efficacement aux besoins changeants des entreprises liés à la transition verte. Ce constat renforce la recommandation d'élaborer une stratégie globale pour une transition juste, nécessitant un effort significatif de coordination publique.

L'inadéquation des compétences sur le marché du travail, résultant de la transition verte, engendre des coûts élevés pour les entreprises, les individus, les industries, les économies et les sociétés. Elle contribue au chômage, réduit les rendements sur les investissements en formation, diminue la productivité et entraîne la perte d'opportunités d'investissement et de création d'emplois. Il est donc essentiel d'identifier et de fournir les compétences vertes nécessaires pour la transition verte, afin de tirer parti de son fort potentiel économique. Pour ce faire, les efforts de promotion de l'économie verte doivent être accompagnés de politiques spéciales visant la requalification des travailleurs et travailleuses, proposant des solutions pour accommoder les travailleurs déplacés, et concevant des programmes d'éducation et de formation adaptés à la demande de travail dans l'économie verte (Curtis, O'Kane & Park, 2023).

### *ENCADRÉ 2. L'INADÉQUATION OFFRE-DEMANDE EN ACTION*

Bien que de nombreuses sources soulignent la forte transférabilité des compétences des emplois non verts vers les emplois verts (à l'exception de certains types d'emplois, notamment ceux liés à la production) (Tyros et al., 2023 ; Bowen et al., 2018 ; Monge et al., 2023 ; PricewaterhouseCoopers, 2022), on prévoit que les nouveaux emplois créés par la transition verte seront généralement plus exigeants en termes de compétences que les emplois qu'ils remplacent (Vandeplas et al., 2022).

Une explication possible à cette apparente contradiction provient d'un rapport commandé par le gouvernement australien : d'un côté, une part significative des compétences nécessaires pour réaliser la décarbonation de l'économie existe déjà. En revanche, on anticipe l'émergence de déficits de compétences non négligeables dans certains emplois critiques du secteur des énergies vertes, signalant la nécessité d'une réforme de l'offre de formation spécifique à ce secteur (Jobs and Skills Australia, 2023).

La mise en lumière de cette nuance réitère la nécessité d'avoir accès à de l'information et des données fiables concernant la transition verte, le marché du travail et la formation au sein des économies.

À cet égard, des chercheurs de l'Université de Basel en Suisse ont proposé un indicateur intéressant pour mesurer le degré d'inadéquation entre l'offre de formation et la demande de travail pour les emplois à fort potentiel vert. Ils ont construit un indice regroupant un ensemble d'indicateurs reflétant différentes dimensions d'une pénurie de compétences. Les indicateurs retenus pour construire cet indice sont le taux de chômage, le taux de travailleurs et travailleuses immigrants (nombre de travailleurs et travailleuses immigrants en proportion de l'ensemble de la main-d'œuvre), la croissance du taux d'emploi, un indicateur de vieillissement de la main-d'œuvre et le taux de travailleurs qualifiés (c'est-à-dire possédant un diplôme dépassant le niveau secondaire) (Lobisger & Rutzer, 2021).

**LES COMPÉTENCES RECHERCHÉES**

Plusieurs sources de la littérature exposent les compétences qui seront particulièrement demandées pour la transition verte. Tout d'abord, on constate que les travailleurs et travailleuses entrant sur le marché du travail devront disposer de bonnes compétences générales pour s'adapter aux changements qui surviendront tout au long de leur carrière (Vandeplas et al., 2022). Certains employeurs identifient déjà des lacunes dans les compétences des nouvelles personnes employées, telles que le manque d'expérience et la capacité à travailler de manière indépendante pour résoudre de nouveaux problèmes et améliorer des situations existantes, ainsi que l'adaptabilité à la culture du milieu de travail (Nikolajenko-Skarbalè, Viederytė & Šneiderienė, 2021).

Ensuite, on prévoit une augmentation de la demande de compétences techniques, résultant de l'accélération de l'innovation (Vandeplas et al., 2022). Cependant, les employeurs signalent déjà un manque de compétences techniques et mécaniques chez les nouveaux employés (Nikolajenko-Skarbalè, Viederytė & Šneiderienė, 2021). Par exemple, le gouvernement australien prévoit que ses plus grandes pénuries surviendront dans les métiers de l'électricité et d'autres métiers spécialisés. Il anticipe également une pénurie de travailleurs et de travailleuses dans les métiers du bâtiment et de l'ingénierie (Jobs and Skills Australia, 2023).

# 5.6

# COMPRENDRE LES IMPACTS SECTORIELS ET RÉGIONAUX DE LA TRANSITION VERTE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

L'économie verte offre d'importantes opportunités de croissance, même à court terme (Bowen, Kuralbayeva & Tipoe, 2018). Cependant, sans politiques adéquates, la répartition des bénéfices de cette croissance pourrait être inégale entre les secteurs et les régions (Curtis, O'Kane & Park, 2023).

Dans cette optique, la Convention-Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques (CCNUCC) recommande de concentrer les efforts de développement des compétences dans certains secteurs qui stimuleront cette croissance, notamment l'énergie, les bâtiments et le transport (Convention-Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques, s.d.).

En contrepartie, l'activité économique dans certains secteurs risque de décliner en raison de la transition verte. Une analyse du marché du travail européen montre que la suppression progressive d'activités employant des travailleurs et travailleuses dont les compétences seront peu transférables, comme l'extraction de charbon, aura des impacts concentrés régionalement. Il est donc nécessaire de mettre en place des politiques préventives pour atténuer ces impacts (Vandeplas et al., 2022).

Identifier les groupes et les régions qui seront négativement affectés par la transformation du travail est essentiel pour informer l'élaboration de politiques efficaces et prévenir l'émergence de tensions politiques et sociales qui pourraient entraver la transition verte (Vandeplas et al., 2022).

Cela met en évidence une relation importante pour l'étude et la planification des impacts, positifs comme négatifs, de la transition verte sur la main-d'œuvre :

> *Les impacts sectoriels sont souvent régionaux également, en raison de la grande concentration régionale des secteurs. On souligne d'ailleurs l'importance de considérer la concentration géographique des impacts de la transition verte de la main-d'œuvre pour le succès et l'acceptabilité sociale de celle-ci (Tyros, Andrews & De Serres, 2023).*

Dans les régions subissant d'importants changements structurels ou de grandes vagues de mises à pied, on recommande de mettre en place des politiques efficaces de congédiement en amont de ces changements. Cela permettrait aux services publics de l'emploi d'effectuer des audits de compétences et de commencer rapidement le processus de requalification des travailleurs et travailleuses (Vandeplas et al., 2022).

On recommande de créer des programmes de prestations temporaires pour les travailleurs et travailleuses congédiés et leurs communautés régionales, afin que la main-d'œuvre réintègre rapidement le marché du travail (Vandeplas et al., 2022 ; Mertins-Kirkwood & Duncalfe, 2021). Cette recommandation fait d'ailleurs écho à l'exemple de politique d'assurance-emploi mise en place Nouvelle-Zélande pour favoriser le retour des travailleurs licenciés sur le marché du travail (Krawchenko, 2022).

L'analyse de Krawchenko et Gordon (2021) sur le marché du travail européen souligne l'importance d'orienter les programmes de soutien financier vers les communautés affectées et non seulement vers les travailleurs et travailleuses. En effet, les pertes d'emplois généralisées dans certains secteurs dont la concentration géographique est forte peuvent avoir des effets de propagation importants. En effet, les emplois indirects ou induits pourraient souffrir de la contraction de ces secteurs (Krawchenko & Gordon, 2021)[4].

Il est donc recommandé de favoriser la diversification économique des régions fortement touchées par la transition verte. Vandeplas et al. (2022) soulignent l'importance du développement des régions fortement touchées par la disparition d'emplois aux compétences difficilement transférables, afin de diversifier leur économie, en particulier les sources de revenus (Vandeplas et al., 2022).

Il est également recommandé de socialiser les bénéfices de la transition verte de la main-d'œuvre. Par exemple, l'*Institute for Public Policy Research* (IPPR) cite l'exemple de l'*Inflation Reduction Act* des États-Unis, qui limite le rachat d'actions et prévoit le partage des profits excédentaires (Emden, Evans & Murphy, 2023).

Enfin, il est important de noter que certaines régions et certains secteurs bénéficieront des gains de la transition verte de la main-d'œuvre. Cela implique la mise en place de recommandations de politiques propres à la gestion de cette croissance. Par exemple, dans les pays de l'OCDE, certaines régions métropolitaines bénéficient déjà de la transition verte de la main-d'œuvre en raison de leur forte concentration d'emplois verts et de leur faible concentration d'emplois polluants à risque de disparaître. Dans d'autres régions, les proportions des emplois verts et non-verts sont similaires, ce qui crée davantage de possibilités de transitionner d'un emploi à l'autre (OCDE, 2023).

En revanche, l'étude empirique du marché du travail américain suggère que les marchés du travail locaux pourraient rencontrer des limites dans l'absorption des travailleurs déplacés par l'abandon des combustibles fossiles. En moyenne, environ 20 % des travailleurs en transition depuis des emplois non-verts passent à d'autres emplois non-verts. Dans certaines villes, le passage d'un emploi non-vert à un autre peut représenter jusqu'à 90 % des transitions, témoignant de la rareté des opportunités d'emplois verts de qualité à certains endroits. Un quart de la main-d'œuvre passant d'un secteur polluant à un autre trouve leur nouvel emploi dans le secteur de la fabrication. (Curtis, O'Kane & Park, 2023).

Il appert que la capacité d'une région à profiter de la transition verte dépend largement de sa structure industrielle et des compétences disponibles sur son propre marché du travail. Les régions où les secteurs scientifiques, techniques et informatiques sont plus présents tendent à avoir une plus grande proportion d'emplois verts. De plus, les régions ayant le plus d'emplois verts ont généralement une plus grande proportion de personnes ayant fait des études supérieures. Les régions qui accordent plus d'importance à la recherche et au développement ont également connu une croissance plus soutenue des emplois verts (OCDE, 2023).

---

[4] *Les emplois directs sont directement générés par la production dans un secteur donné, sans tenir compte des intrants nécessaires à cette production. Par exemple, une travailleuse d'usine de batteries occupe un emploi direct dans le secteur des véhicules électriques. Les emplois indirects sont ceux générés par les entreprises ou organisations qui approvisionnent ou supportent directement un secteur donné. Par exemple, un travailleur dans une mine de lithium occupe un emploi indirect du secteur des véhicules électriques. Les emplois induits sont générés ou entretenus par l'activité économique résultant de l'activité d'un secteur donné. Par exemple, le serveur au casse-croûte près de l'usine de batteries, où les travailleurs prennent souvent leurs repas, occupe un emploi induit par le secteur des véhicules électriques (Sustainable Energy Jobs Platform, 2020).*

***ENCADRÉ 3.***
***LA SUÈDE ET LA GESTION DE CROISSANCE***

La Suède offre un exemple éloquent de politiques de gestion de la croissance efficaces. Le gouvernement suédois a mis en place plusieurs politiques et programmes de subventions pour attirer les firmes internationales engagées dans la transition verte au nord de la Suède. Cette région connaît une croissance économique importante, mais sa densité de population était initialement trop faible pour soutenir cette croissance. Pour surmonter cet obstacle, le gouvernement suédois a mis en œuvre des mesures de développement dans ces régions afin de les rendre attractives pour les travailleurs et travailleuses qualifiés dont elles avaient besoin (New Zealand Foreign Affairs & Trade, 2023).

Pour garantir le succès de ces initiatives, le gouvernement mise sur l'implication de la société civile dans les décisions concernant les infrastructures, l'urbanisme, les transports, les services publics, ainsi que les espaces verts et communautaires. Un exemple marquant est la ville de Skellefteå, une ville industrielle en déclin depuis les années 1970. Cependant, avec l'arrivée du centre de batteries électriques Northvolt en 2015, la ville a renoué avec la croissance. Northvolt collabore avec l'administration publique pour garantir une croissance durable de la région grâce à des partenariats publics-privés efficaces, faisant de Skellefteå un chef de file de la transition verte dans des secteurs tels que la construction, la mobilité et l'industrie. Malgré ces efforts, la demande croissante de main-d'œuvre dans la région dépasse l'offre disponible (New Zealand Foreign Affairs & Trade, 2023).

# 6

# QUÉBEC – CANADA

## FAITS SAILLANTS

### 1. ACCÈS AUX DONNÉES

Il est crucial d'avoir accès à des **données de qualité, pertinentes, fréquentes et à jour** sur le marché du travail pour orienter efficacement les mesures et les politiques de transition verte. Des solutions telles qu'un **référentiel des compétences environnementales** et un **organe consultatif** assurant une **veille institutionnelle** pourraient faciliter cette démarche, ainsi que l'utilisation de l'**approche actionnelle**.

### 2. INADÉQUATION DE L'OFFRE DE FORMATION

L'offre de formation actuelle ne répond pas aux besoins des entreprises en matière de compétences vertes. Les **lacunes informationnelles des administrations publiques** contribuent à maintenir cette inadéquation.
Il est essentiel d'**accroître la visibilité des secteurs et des entreprises clés de la transition verte auprès de la population étudiante**.

### 3. DIALOGUE SOCIAL ET PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

Mettre en place des infrastructures favorisant le dialogue social et donner aux travailleurs et travailleuses une place centrale dans les démarches liées à la transition verte sont des recommandations importantes. Un **leadership gouvernemental** plus fort et la création de **communautés de pratique** pourraient réduire l'incertitude économique et opérationnelle, en particulier pour les **PME**.

Les **organisations syndicales** jouent un rôle crucial dans la transition verte de la main-d'œuvre, pouvant soit contribuer à son succès, soit freiner sa mise en œuvre. Un engagement renforcé des gouvernements en faveur de la transition verte permettrait d'exploiter les tendances favorables au sein des organisations syndicales.

Il est également essentiel de prêter une **attention particulière aux groupes vulnérables**, tels que les Premières Nations, les collectivités rurales éloignées, les régions dépendantes des industries pétrolières et gazières, les professionnels du secteur de l'énergie, et d'autres groupes traditionnellement affectés par les changements économiques.

### 4. STRATÉGIE GLOBALE ET COORDINATION

Bien que des initiatives comme le *Plan pour une économie verte 2030* soient positives, il reste beaucoup à faire pour adapter efficacement la main-d'œuvre québécoise à la transition verte. Il est recommandé d'**adopter une stratégie globale intégrée** comprenant un cadre législatif clair, des investissements stratégiques dans la formation et un soutien à la requalification des travailleurs et travailleuses.

Les impacts les plus directs et immédiats de la transition verte concernent la **formation** de la main-d'œuvre. Il faudra mettre sur pied des politiques et des programmes de formation tenant compte d'une multitude de facteurs, comme la **rémunération** et la **sécurité d'emploi**.

Globalement, à l'heure actuelle, **les gouvernements ne sont pas adéquatement préparés** pour piloter une transition verte efficace et équitable.

### 5. CONCENTRATION SECTORIELLE ET RÉGIONALE

Le Québec est confronté à des défis de **concentration sectorielle et régionale des impacts de la transition verte**. Il sera essentiel de mettre en place des mesures de soutien pour faciliter le passage des travailleurs et travailleuses vers des créneaux plus verts. Les Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) peuvent jouer un rôle crucial dans l'**identification des besoins en ressources et en formation**, notamment dans des secteurs clés tels que la **construction** et les **transports électriques**. Une **approche proactive** sera nécessaire pour renforcer la **résilience des régions touchées** par le ralentissement économique dans les secteurs fortement polluants.

La section suivante présente les enseignements de la littérature québécoise sur la transition verte de la main-d'œuvre. Elle présente plusieurs similitudes avec la littérature internationale, mais met en lumière certains détails spécifiques aux contextes québécois et canadien, tout en insistant davantage sur certains éléments.

Cette section aborde **cinq thèmes principaux** :

- Les efforts pour combler le déficit d'informations ;
- Le maintien des inadéquations entre les programmes de formation et les besoins du marché ;
- L'émergence d'initiatives de dialogue social ;
- Un encadrement global insuffisant de la part des pouvoirs publics ;
- Une prise de conscience des impacts sectoriels et régionaux de la transition verte.

# 6.1

# DES EFFORTS POUR COMBLER LE DÉFICIT D'INFORMATIONS

Des efforts sont déployés pour combler le déficit d'informations concernant le marché du travail, les emplois et les compétences vertes. Toutefois, il reste encore du travail à faire pour combler le déficit d'information sur la transition verte au Québec et au Canada.

Il est clair que de meilleures informations sont nécessaires (Sonmez, Thomson & Gresch, 2021). Le *Rapport exploratoire* souligne l'importance d'un mécanisme pour obtenir des données récentes et fréquentes, car l'absence de telles données limite l'analyse du verdissement du marché du travail (EnviroCompétences, 2021).

Le succès de toute mesure de coordination de la transition verte dépend de la disponibilité et de l'acuité des données actualisées et pertinentes sur le marché du travail (Centre des compétences futures, 2022 ; EnviroCompétences, 2022). L'information sur le marché du travail (IMT) peut guider les décisions organisationnelles, aider les employeurs à attirer les talents et informer les politiques gouvernementales et les programmes d'enseignement en fonction des tendances du marché. Cependant, de nombreux outils d'IMT ne fournissent que des données historiques plutôt qu'en temps réel, soulignant le besoin de solutions plus actualisées (Centre des compétences futures, 2022).

En ce qui concerne la question de l'adoption d'une définition consensuelle des emplois verts, EnviroCompétences a mis sur pied un comité de définition des emplois verts afin de proposer une définition permettant de circonscrire le périmètre des emplois verts dans une perspective de développement durable au Québec. La définition retenue par le comité est la suivante :

« Un emploi vert est un emploi qui applique ou développe directement des informations, des technologies ou de l'équipement qui diminuent l'impact environnemental et qui requièrent aussi des compétences spécialisées, des connaissances ou des expériences liées à ce domaine. Sont également inclus les emplois individuels qui passent 50 % et plus de leur temps de travail dans des activités associées à la protection de l'environnement, à la préservation des ressources ou à la durabilité environnementale » (EnviroCompétences, 2015).

Il faut toutefois spécifier que cette définition constitue la première étape d'une réflexion plus approfondie à effectuer au sujet de la catégorisation des tâches, des compétences et des emplois verts. Cette réflexion pourrait contribuer à préciser davantage la définition des emplois verts. Notamment, plusieurs questions demeurent en suspens par rapport à la façon dont il convient de considérer les tâches vertes au sein des emplois hors du secteur traditionnel de l'environnement, les liens à établir entre les tâches et les compétences vertes, etc. (EnviroCompétences, 2015). Des efforts supplémentaires de collecte d'information et d'analyse du marché du travail seront nécessaires pour répondre à ces questions.

Une veille institutionnelle efficace, renforcée par un fonds de suivi des impacts socioéconomiques, est recommandée pour évaluer et ajuster rapidement les politiques publiques entourant la transition verte (Laplante, 2018).

EnviroCompétences propose également un référentiel des compétences environnementales pour établir un langage commun des compétences, complétant ainsi la Classification nationale des professions (CNP) en offrant une granularité plus poussée (EnviroCompétences, 2022). Une méthodologie innovante développée par des chercheurs de HEC Montréal et du CIRANO pour évaluer l'évolution de la demande de compétences sur le marché du travail pourrait également contribuer au développement d'un langage commun autour de la transition verte (Deutsch-Heng, Dostie & Dufour, 2022). Leur approche consiste à apparier les données occupationnelles des recensements canadiens aux bases de données O*NET (Deutsch-Heng, Dostie & Dufour, 2022), la base de données américaine ayant le niveau de granularité approprié pour l'approche actionnelle (Vona, 2021). Les projets pour lesquels ils ont mis au point cette méthodologie ne portaient pas sur les compétences vertes, mais il serait pertinent d'explorer comment cette approche pourrait contribuer au développement d'un langage commun entourant la transition verte et de répertorier l'étendue de la transférabilité des compétences actuelles de la main-d'œuvre aux nouveaux emplois verts (Scheed, 2023).

# 6.2

# MAINTIEN D'INADÉQUATIONS ENTRE LES PROGRAMMES ET LES BESOINS DE FORMATION

Le maintien des inadéquations entre les programmes de formation et les besoins de la transition verte de la main-d'œuvre demeure un défi majeur. Malgré les divers programmes et institutions offrant de la formation en environnement au Québec, ces initiatives restent insuffisantes pour répondre aux besoins croissants générés par la transition verte. Les lacunes de l'offre de formation professionnelle sont particulièrement préoccupantes De plus, le nombre d'étudiants et d'étudiantes s'inscrivant dans ces programmes reste insuffisant, entraînant une baisse du nombre de diplômés dans le secteur de l'environnement (EnviroCompétences, 2021).

Il incombe aux entreprises de former leur main-d'œuvre en emploi, mais elles manquent souvent de ressources pour le faire adéquatement. Si aucune mesure n'est mise en œuvre pour remédier à la situation, les écarts entre les besoins de main-d'œuvre en environnement et les ressources disponibles pour les combler pourraient se creuser. La transition verte et l'adaptation aux changements climatiques nécessiteront une adaptation de l'offre de formation et des emplois existants à de nouvelles réalités, notamment en élargissant le spectre de la formation au sujet de l'environnement au-delà du secteur conventionnel de l'environnement, comme dans des secteurs comme les relations industrielles et la finance (EnviroCompétences, 2021).

Une inadéquation similaire est observée entre les programmes de formation et les besoins des populations touchées par la transition verte au Québec, en partie due aux lacunes informationnelles des administrations publiques (Gajevic Sayegh et al., 2022). Le secteur de l'environnement connaît également une pénurie de main-d'œuvre, avec plus de postes à combler que de gens formés pour les occuper, en plus d'une main-d'œuvre vieillissante (EnviroCompétences, 2021).

Il est crucial d'assurer l'adéquation entre l'offre et la demande de compétences et d'emplois verts, ainsi que de développer des compétences vertes en dehors du secteur conventionnel de l'environnement. La « littératie écologique » requise de la main-d'œuvre dans un avenir à faible émission de carbone comprendra une combinaison de compétences techniques et non techniques (EnviroCompétences, 2022). De plus, un diagnostic récent des besoins de main-d'œuvre et de formation dans le secteur des transports électriques et intelligents au Québec montre que bien que cette industrie ne souffre pas d'un déficit de main-d'œuvre disproportionné par rapport à d'autres industries au Québec, les entreprises manquent de visibilité auprès des étudiants (Propulsion Québec, 2020). Ces tendances suggèrent que la population jeune et étudiante se démarque en tant que partie prenante essentielle à considérer dans l'élaboration des mécanismes de dialogue social (Propulsion Québec, 2020).

# 6.3

# ÉMERGENCE D'INITIATIVES DE DIALOGUE SOCIAL

L'analyse documentaire du côté du Québec met également en évidence le rôle clé des canaux de communication et de la collaboration efficaces entre les paliers de gouvernement, les ministères, les secteurs d'activité et les autres parties prenantes à la transition verte de la main-d'œuvre. Ces efforts doivent être soutenus par des infrastructures favorisant le dialogue social[5]. Les gouvernements sont encouragés à développer et à formaliser des mécanismes facilitant le débat entre les partenaires sociaux concernés par les défis liés à l'emploi résultant de la transition vers une économie plus durable. Cet espace de dialogue doit être maintenu à tous les niveaux et à toutes les étapes de la transition (Pratte & Schepper, 2022).

On préconise l'intégration systématique d'un « réflexe main-d'œuvre » dans la planification et la mise en œuvre des projets liés à la transition énergétique, grâce à la coopération des ministères, des organismes et des partenaires du marché du travail. On entend par « réflexe main-d'œuvre » l'intégration systématique de la main-d'œuvre à travers l'ensemble des démarches menant à l'implantation de nouveaux programmes et mesures liés à la transition verte (EnviroCompétences, 2022).

Dans un rapport analysant la transition verte de la main-d'œuvre dans trois provinces canadiennes, dont le Québec pourrait tirer des enseignements pertinents, le Groupe de travail sur la main-d'œuvre surenchérit à propos de la place stratégique de la main-d'œuvre dans les politiques de coordination de la transition juste. Il met de l'avant les principes de respect de la main-d'œuvre, sa participation à toutes les étapes de la transition, ainsi que la transition vers de bons emplois, entre autres (Groupe de travail sur la transition équitable pour les collectivités et les travailleurs des centrales au charbon canadiennes, 2018).

La relation entre l'interdisciplinarité, la collaboration et l'adoption d'un lexique commun pour la transition verte de la main-d'œuvre s'incarne dans le Pôle d'expertise en transition verte et de la main-d'œuvre. Ce projet, mené par EnviroCompétences avec le soutien financier de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, vise à coordonner une approche concertée et efficace face aux défis du marché du travail liés à la transition verte, en accord avec le *Plan pour une économie verte 2030*. Le Pôle mène une veille active et informe les comités sectoriels de main-d'œuvre (CMSO) sur la transition verte, favorisant ainsi une approche proactive (Scheed, 2023).

[5] *Rappel : L'OIT définit le dialogue social comme « tout type de négociation, de consultation ou d'échange d'informations entre, ou parmi, les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, sur des questions d'intérêt politique, économique et social commun » via Pratte & Schepper (2022).*

## LES PME

Au Canada, les petites et moyennes entreprises (PME) sont définies comme celles ayant moins de 500 employés (Statistique Canada, 2022). À la fin de l'année 2023, 99,7 % des entreprises du Québec étaient des PME selon cette définition (Statistique Canada, 2024)[6]. Il est donc pertinent de considérer la perspective des PME québécoises dans le processus de dialogue social entourant la transition verte.

Actuellement, la mise en œuvre d'actions climatiques n'est pas une priorité pour ces entreprises, en raison de l'incertitude économique et opérationnelle qui limite l'intégration d'actions climatiques dans leurs stratégies. À l'échelle régionale, les mesures possibles pour limiter cette incertitude incluent la consolidation du rôle de coordination régionale, la simplification de l'accès à des données régionales, et le renforcement du leadership des gouvernements locaux (Québec Net Positif, 2024).

Une solution à l'échelle des entreprises est la mise sur pied de communautés de pratique, qui favorisent le renforcement des connaissances parmi les PME manufacturières en permettant un apprentissage concret, flexible et le partage des bonnes pratiques (Québec Net Positif, 2024).

Une étude réalisée auprès des PME manufacturières québécoises indique que les principales actions climatiques qu'elles entretiennent actuellement incluent la réduction des matières résiduelles, l'optimisation des opérations, l'amélioration des produits et services pour réduire les GES, l'économie circulaire et l'approvisionnement responsable. Elles envisageraient l'embauche de personnel, le remplacement d'équipements fonctionnant aux énergies fossiles, la formation de la main-d'œuvre, l'embauche d'experts environnementaux, et l'acquisition de véhicules électriques si elles avaient accès à davantage de financement (Québec Net Positif, 2024).

Leurs dirigeant.e.s sont motivé.e.s par les valeurs de l'entreprise, la prise de conscience individuelle, et les opportunités d'affaires. Pour aller plus loin, les PME manufacturières appellent à des orientations claires du gouvernement, des incitatifs financiers, et un accompagnement pour identifier les actions les plus rentables et pertinentes à court terme (Québec Net Positif, 2024).

La perspective des PME manufacturières du Québec offre un aperçu pertinent du positionnement des PME en général par rapport à la transition verte. L'enquête menée auprès des entreprises (volet 2) du Grand diagnostic vert permettra d'obtenir davantage d'information à cet égard pour les entreprises à travers l'ensemble des secteurs (primaire, secondaire et tertiaire) de l'économie québécoise.

## LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Au-delà des PME, l'implication des travailleurs et travailleuses à toutes les étapes de la planification et de la mise en action de la transition juste est essentielle (Sonmez, Thomson & Gresch, 2021, 2021 ; Groupe de travail sur la transition équitable pour les collectivités et les travailleurs des centrales au charbon canadiennes, 2018 ; Pratte et al., 2022).

L'analyse documentaire québécoise souligne l'importance du rôle des organisations syndicales de la province pour l'avènement de la transition juste. Leur positionnement complexe par rapport à cet enjeu justifie qu'on leur accorde une attention particulière à travers le dialogue social, afin de pouvoir harnacher le potentiel stratégique dont sont empreintes les nuances de leur point de vue (Cazabon-Sansfaçons, Tremblay & Hatch, 2019 ; Têtu 2022).

Confrontées à un arbitrage entre la protection des emplois et la nécessité de lutter contre les changements climatiques, les organisations syndicales priorisent souvent la sauvegarde des emplois existants, au détriment d'un engagement actif dans la transition verte. Cette approche place les syndicats en position de pouvoir soit contribuer à la conversion des travailleurs et travailleuses vers des secteurs verts, soit freiner ce processus (Cazabon-Sansfaçons, Tremblay & Hatch, 2019).

Cela dit, en soutenant le transfert des travailleurs des secteurs traditionnels vers des emplois verts, ces organisations pourraient affaiblir leur propre présence syndicale, étant donné le faible taux de syndicalisation dans les secteurs verts (Cazabon-Sansfaçons, Tremblay & Hatch, 2019).

Bien que conscientes des transformations à venir dans le monde du travail en raison de la transition écologique, les organisations syndicales ne maintiennent

[6] *Calcul des auteurs.*

souvent que des positions rhétoriques à cet égard. Malgré une mobilisation accrue au cours des cinq dernières années, les tensions entre les préoccupations liées à l'emploi et à l'environnement persistent, suggérant que d'autres acteurs, comme les gouvernements ou l'industrie, pourraient jouer un rôle clé dans la réconciliation de ces deux enjeux (Cazabon-Sansfaçons, Tremblay & Hatch, 2019).

Les organisations syndicales reconnaissent l'importance d'impliquer les travailleurs, les syndicats, et d'autres acteurs dans la transition verte. Or, leur champ d'action dépend fortement des gouvernements, ce qui limite l'impact des syndicats dans le processus lorsque les gouvernements ne priorisent pas la transition écologique. Des collaborations sont donc nécessaires pour assurer le succès de cette transition, mais les efforts en ce sens restent limités (Cazabon-Sansfaçons, Tremblay & Hatch, 2019).

Des entretiens réalisés auprès de membres de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) indiquent que la plupart d'entre eux montrent un intérêt collectif plus fort que leurs préoccupations individuelles par rapport à la transition vers une économie verte. Les résultats suggèrent que la FTQ a réussi à intégrer ces préoccupations environnementales et à obtenir le soutien de ses membres, remettant en question l'idée préconçue selon laquelle les travailleurs se mobilisent uniquement en cas d'injustice personnelle (Têtu, 2022).

**LES GROUPES VULNÉRABLES**

Parmi les groupes auxquels il convient de prêter une attention particulière dans l'élaboration des mécanismes de dialogue social pour la transition juste, on compte les groupes historiquement marginalisés, et ceux qui sont généralement plus vulnérables aux impacts négatifs des transformations du marché du travail qu'implique le verdissement de l'économie.

Parmi les plus touchés figurent les Premières Nations, les collectivités rurales éloignées, les régions dépendantes des industries pétrolières et gazières, ainsi que les professionnels du secteur de l'énergie et d'autres groupes traditionnellement affectés par les changements économiques (Québec Net Positif, 2024). Deux projets pilotes visant à intégrer les communautés vulnérables dans l'économie verte se démarquent au Canada : le projet *Feed the North* de l'association *Ocean Wise Conservation* et le projet pilote *Zero-Fee Education Pilots* de l'Université d'Alberta. Le premier vise à améliorer les perspectives économiques de la pêche autochtone au Nunavut. Le second propose un programme d'éducation gratuit pour les communautés menacées par le déclin économique des industries pétrolières. Ces projets ciblent les travailleurs et travailleuses autochtones et des régions rurales éloignées. Ils pourraient servir de modèle pour d'autres initiatives visant à soutenir des communautés confrontées à des défis similaires (Québec Net Positif, 2024).

# 6.4

# UN DÉBUT INSUFFISANT D'ENCADREMENT GLOBAL DES POUVOIRS PUBLICS

Les mécanismes de dialogue social et leurs aspects spécifiques à la transition juste s'inscrivent dans des efforts de coordination globale de la transition verte par les décideurs publics. Parmi les avantages de telles stratégies globales, on indique qu'elles pourraient servir de levier d'acceptabilité sociale pour la transition verte dans les régions où cet aspect s'avère problématique (Gajevic Sayegh, 2022). Nous reviendrons sur les spécificités régionales des impacts de la transition verte et leurs implications pour la réalisation d'une transition juste au Québec ultérieurement dans le rapport.

Le *Rapport exploratoire* énumère plusieurs stratégies, politiques, plans d'action ministériels, programmes et mesures variées témoignant de la volonté du gouvernement du Québec en ce sens. Or, plusieurs actions restent à entreprendre pour permettre l'adaptation efficace, inclusive et complète de la main-d'œuvre québécoise à la transition verte. Il faudra notamment renforcer l'arrimage entre les politiques environnementales et de main-d'œuvre.

Les pistes d'action prioritaires identifiées dans le *Rapport exploratoire* (EnviroCompétences, 2021) se trouvent dans l'Encadré 4 :

***ENCADRÉ 4.***
***PISTES D'ACTION PRIORITAIRES DU RAPPORT EXPLORATOIRE (ENVIROCOMPÉTENCES, 2021)***

- Se doter d'une définition consensuelle des emplois verts et verdissants ;
- Adopter un référentiel commun permettant aux secteurs, aux entreprises et aux individus d'évaluer leurs besoins en matière de compétences et de connaissances vertes ;
- Mettre en place les mécanismes nécessaires pour entamer la concertation des parties prenantes concernant le transfert, la mise en commun et l'analyse des données relatives à la transition juste ;
- Établir des liens clairs et systématiques entre les politiques environnementales et de main-d'œuvre ;
- Considérer l'intégration des nouvelles compétences de la transition verte dans tout le cursus scolaire ;
- Accorder une importance accrue au développement des compétences générales (« *soft skills* ») ;
- Implanter des programmes de financement de mise à niveau des compétences pour la main-d'œuvre déjà en emploi, et faire en sorte que ces programmes soient adaptés aux différentes réalités des travailleurs et travailleuses ;

- Offrir des solutions pratiques pour favoriser une transition verte de la main-d'œuvre en douceur, autant que possible. Ces outils pourraient inclure des ateliers, de la formation en ligne et des guides d'autodiagnostic des compétences ;
- Favoriser la mobilisation de capitaux privés, publics et philanthropiques pour la transition verte, notamment à travers l'utilisation d'instruments financiers verts ;
- Considérer la possibilité d'offrir des incitatifs fiscaux pour les entreprises mettant en place des mesures favorisant la transition verte de la main-d'œuvre.

**LA NÉCESSITÉ D'UNE STRATÉGIE GLOBALE**

Dans un rapport analysant les perspectives de transition juste au Canada, le *Canadian Centre for Policy Alternatives* (CCPA) émet des recommandations qui, tout en faisant écho aux conclusions tirées de l'analyse de la littérature à l'international, synthétisent les éléments de politiques publiques sous forme de recommandations. Elles comprennent le développement d'une stratégie économique nationale en collaboration avec les parties prenantes, des investissements stratégiques dans les apprentissages et la formation professionnelle, l'amélioration des programmes de sécurité sociale et la fourniture d'un bouquet ciblé de politiques de transition juste pour les communautés dépendantes des combustibles fossiles (Mertins-Kirkwood, 2018).

On retrouve à travers la littérature québécoise, tout comme la littérature internationale, la recommandation d'intégrer les principes directeurs de l'OIT à l'élaboration des stratégies globales pour la transition verte (Laplante, 2018 ; Pratte & Schepper, 2022). Ceux-ci se retrouvent à l'Annexe I.

En outre, à l'instar de la littérature internationale, la littérature québécoise fait ressortir l'utilité d'enchâsser explicitement les objectifs de la stratégie globale, ainsi que le lien entre les politiques de l'environnement et les politiques de main-d'œuvre, dans les cadres législatifs et réglementaires.

Par exemple, le rapport de Québec Net Positif sur la transition verte et les PME manufacturières québécoises mentionne que pour aller plus loin dans leurs démarches vers l'écoresponsabilité et la transition verte, les PME appellent à des orientations claires du gouvernement (Québec Net Positif, 2024).

Le Groupe de travail sur la main-d'œuvre émet aussi des recommandations à cet égard à travers ses publications. Il recommande d'établir un cadre réglementaire permettant de rendre la transition énergétique cohérente, efficace et prévisible pour l'ensemble des parties prenantes (Groupe de travail sur la main-d'œuvre, 2018).

Qui plus est, le Groupe de travail sur la transition équitable pour les collectivités et les travailleurs des centrales au charbon canadiennes recommande une approche intégrée pour assurer une transition équitable. Les principaux points comprennent :

- L'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de transition équitable ;
- L'intégration des modalités de transition équitable dans la législation fédérale ;
- La création d'un fonds de recherche à long terme ;
- Le financement de centres de transition locaux ;
- Un programme de prestations pour les travailleurs prenant leur retraite plus tôt ;
- Un répertoire public sur le marché du travail ;
- Un programme de financement exhaustif pour les travailleurs restant sur le marché du travail ;
- L'investissement dans l'infrastructure locale ;
- Un programme de financement pour une transition équitable des collectivités touchées ;
- Des rencontres avec les membres des collectivités touchées pour comprendre leurs priorités et établir des liens avec les programmes fédéraux (Groupe de travail sur la transition équitable pour les collectivités et les travailleurs des centrales au charbon canadiennes, 2018).

***ENCADRÉ 5.***
***LE PLAN POUR UNE ÉCONOMIE VERTE 2030 DU QUÉBEC***

Au Québec, le *Plan pour une économie verte 2030* (PEV 2030) constitue la politique-cadre du Gouvernement du Québec pour lutter contre les changements climatiques. Pour la période 2021-2026, son plan de mise en œuvre vise à aligner les compétences de la main-d'œuvre avec les exigences de la transition climatique. Il prévoit le développement de formations générales et spécifiques pour intégrer les enjeux d'atténuation et d'adaptation dans divers métiers et professions. De plus, il intègre l'objectif de développer des filières stratégiques pour soutenir une économie et une société sobres en carbone, résilientes et compétitives (EnviroCompétences, 2021).

La mise en œuvre du PEV 2030 représente une opportunité de croissance économique et d'emploi pour le Québec. Toutefois, pour concrétiser ces résultats, il sera nécessaire de déplacer des travailleurs et travailleuses, tant géographiquement que d'un secteur à l'autre. Cela exigera un effort considérable de planification, d'autant plus que le Québec fait déjà face à une pénurie de main-d'œuvre (EnviroCompétences, 2022).

Au Canada, l'atteinte des objectifs climatiques pourrait générer entre 82 000 et 109 000 emplois nets d'ici 2030 (Gajevic Sayegh, 2022). Pour le Québec, cela se traduirait par une croissance estimée à 8 600 emplois d'ici la même année (EnviroCompétences, 2022). Notamment, le secteur québécois des transports électriques prévoit une augmentation des effectifs de plus de 200 % au cours de la prochaine décennie (Propulsion Québec, 2020).

## LA FORMATION ET LA DIFFUSION DES CONNAISSANCES

Malgré ces perspectives prometteuses, les difficultés de recrutement persistent dans plusieurs secteurs de l'économie québécoise (Institut du Québec, 2024), soulignant ainsi le rôle clé de mettre en place des programmes de formation initiale et continue, notamment au sein des entreprises (Groupe de travail sur la main-d'œuvre, 2018).

> *Une approche de formation continue est nécessaire pour doter l'économie québécoise de travailleurs bien adaptés à la transition verte, compte tenu surtout des exigences techniques et environnementales croissantes de l'économie en transformation. Le succès du plan de transition dépend largement des politiques de formation de la main-d'œuvre (Laplante, 2018).*

Les impacts les plus immédiats de la transition énergétique sur le marché du travail concernent principalement la formation de la main-d'œuvre (Groupe de travail sur la main-d'œuvre, 2018).

Pour faciliter la requalification, il est nécessaire de proposer des formations courtes et abordables. Environ 40 % des travailleurs et travailleuses pourraient avoir besoin de participer à un processus de requalification de six mois ou moins d'ici 2025 (EnviroCompétences, 2022). Bien que la plupart des travailleurs ou travailleuses vulnérables puissent effectuer une transition vers l'économie verte après une année de formation, de nombreuses professions n'offrent que des opportunités limitées avec une formation de six mois ou moins (Sonmez, Thomson & Gresch, 2021). Pour faciliter la mobilité des travailleurs et travailleuses entre les professions, il faudra surmonter des obstacles tels que les exigences de formation, la disponibilité des programmes d'études, la rémunération et la volonté des travailleurs de se recycler (EnviroCompétences, 2022).

Pour guider les travailleurs et travailleuses vers des professions offrant des perspectives de croissance, les programmes de formation et les politiques associées doivent prendre en compte plusieurs facteurs humains, comme la rémunération, la sécurité d'emploi et l'accès à des informations pertinentes sur le marché du travail (Sonmez, Thomson & Gresch, 2021).

***ENCADRÉ 6.***
***INITIATIVES GOUVERNEMENTALES FAVORISANT LA DIFFUSION DE CONNAISSANCES VERTES***

Deux exemples d'initiatives gouvernementales déjà en place pour favoriser la diffusion des connaissances vertes

**PEV – PLAN DE MISE EN ŒUVRE (PMO) 2023-2028**

Le Plan de mise en œuvre 2023-2028 du PEV énonce plusieurs objectifs concernant l'acquisition et la diffusion de connaissances à propos de la transition verte de la main-d'œuvre. Le financement alloué à la réalisation de ces objectifs totalise 135,8 M$ sur la durée du PMO. La déclinaison du financement par objectif se trouve à l'Annexe II.

**COMMISSION DES PARTENAIRES DU TRAVAIL (CMPT) – PROGRAMME AMBITIONS-COMPÉTENCES**

La Commission des partenaires du travail (CPMT) lance un appel de projets pour les entreprises souhaitant favoriser l'amélioration des compétences ou la requalification de leurs effectifs, dans le but d'accélérer leur transition verte et numérique. Une enveloppe de 46 millions de dollars est à la disposition de ce programme (Murray, 2022). Les promoteurs des projets sélectionnés bénéficieront d'un remboursement allant jusqu'à 85 % des dépenses admissibles, y compris notamment les salaires des participants aux projets, les honoraires des formateurs et les coûts de création de matériel pédagogique adapté aux besoins ([1] Commission des partenaires du marché du travail, 2022).

**LE MANQUE DE PRÉPARATION DES GOUVERNEMENTS**

Des politiques de sécurité sociale et de développement de la main-d'œuvre existent et visent, en principe, à faciliter la transition de la main-d'œuvre actuelle vers une économie zéro carbone.

> *Cependant, un rapport du Canadian Centre for Policy Alternatives (CCPA) suggère que l'ampleur de ces politiques ne répond pas pleinement aux défis (ou ne s'aligne pas avec les opportunités) de la transition zéro carbone. Il souligne que les gouvernements ne sont pas prêts pour l'ampleur des changements qui se produiront dans les décennies à venir. De façon plus globale, le rapport souligne la nécessité d'investissements accrus dans la création d'emplois, la sécurité sociale et le développement de la main-d'œuvre pour assurer une transition réussie et équitable vers une économie zéro carbone (Mertins-Kirkwood, 2018).*

Le gouvernement canadien s'était vu recommander des investissements répartis entre le soutien aux communautés touchées par le retrait du charbon (35 millions de dollars), la diversification économique (135 millions de dollars) et la formation du personnel (jusqu'à 5000 dollars par personne). Cependant, les investissements réellement réalisés par le gouvernement totalisent seulement 29 millions de dollars, un montant jugé insuffisant pour garantir une transition juste (Groupe de travail sur la transition équitable pour les collectivités et les travailleurs des centrales au charbon canadiennes, 2018). De même, les mesures prises par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux pour soutenir la transition de la main-d'œuvre sont considérées comme insuffisantes (Gajevic Sayegh, 2022).

L'Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC) suggère d'allouer un financement annuel de 5 millions de dollars pour un organe institutionnel de veille axé sur la transition verte de la main-d'œuvre. L'IRÉC propose également d'autres mesures, notamment une collaboration entre Transition énergétique Québec, le Ministère du Travail et les comités sectoriels de main-d'œuvre pour créer un Fonds d'adaptation et de recyclage de la main-d'œuvre, doté d'un budget d'au moins 50 millions de dollars par an. Ce fonds serait destiné à aider les travailleurs et travailleuses et les entreprises touchées par les pertes d'emplois en proposant des programmes de reclassement et de requalification, en collaboration avec les comités sectoriels concernés (Laplante, 2018).

# 6.5

# UNE PRISE DE CONSCIENCE DES IMPACTS SECTORIELS ET RÉGIONAUX DE LA TRANSITION VERTE

L'analyse documentaire met en lumière des lacunes dans la formation dans certains secteurs, soulignant ainsi l'importance du ciblage sectoriel et régional de certaines politiques relatives à la transition juste (Groupe de travail sur la main-d'œuvre, 2018). Les secteurs des transports, des bâtiments et de l'énergie devraient connaître peu de pertes d'emplois à court et moyen terme, avec une transformation des emplois vers des créneaux plus verts (Groupe de travail sur la main-d'œuvre, 2018). Le *Rapport exploratoire* souligne la nécessité de soutenir la main-d'œuvre des secteurs impactés négativement, comme le raffinage du pétrole, pour les réorienter vers des domaines connexes (EnviroCompétences, 2021). La transition des travailleurs et travailleuses vers ces emplois sera possible, pourvu que les mesures de soutien nécessaires soient mises en place (Groupe de travail sur la main-d'œuvre, 2018).

Il est estimé que le Québec compte un nombre suffisant de travailleurs et travailleuses pour répondre aux besoins de main-d'œuvre engendrés par le PEV 2030, à condition de redoubler d'efforts notamment en matière de formation et de rétention des ingénieurs et des électriciens (EnviroCompétences, 2022).

**LES CSMO**

La Commission des partenaires du marché du travail (CMPT) reconnaît 29 organismes autonomes appelés Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), chargés de définir les besoins en main-d'œuvre et de soutenir le développement des compétences dans divers secteurs économiques (Commission des partenaires du marché du travail, 2022). À l'échelle sectorielle, ils représentent donc une courroie de transmission importante entre les entreprises, aux premières lignes de la transition verte de la main-d'œuvre, et les décideurs publics. Les différences sectorielles dans la prise de conscience et les besoins des entreprises en matière de transition verte seront explorées plus en détail dans l'enquête menée auprès des entreprises (volet 2) et dans les groupes de discussion menés auprès de trois grandes familles d'entreprises au Québec : les secteur primaire, secondaire et tertiaire (volet 3) du Grand diagnostic vert, avec une analyse centrée sur les CSMO.

L'analyse documentaire et la revue de littérature (volet 1), révèle certaines tendances parmi les CSMO en matière de transition verte. Sur les 29 CSMO, seulement 18 produisent des documents abordant la transition verte, les compétences environnementales ou le développement durable (Annexe III). Alors que certains CSMO, comme CoeffiSciences ou le CSMO Textile, traitent directement de la transition verte, d'autres

mentionnent brièvement des enjeux de développement durable ou de réglementation environnementale.

Une majorité d'entreprises dans les secteurs étudiés n'ont pas de plan de transition verte ou d'initiative de développement durable coordonnée. Cependant, une part significative montre un intérêt pour les pratiques écoresponsables, en particulier en ce qui concerne la gestion des matières résiduelles (CSMO textile, 2023 ; Pharmabio développement, 2022 ; CSMO caoutchouc, 2021).

Les entreprises expriment principalement le besoin de soutien financier et de partage des connaissances pour avancer dans leurs démarches de transition verte (CSMO textile, 2023 ; Pharmabio développement, 2022 ; CSMO caoutchouc, 2021). Toutefois, selon un sondage mené auprès d'organismes publics et privés, y compris des CSMO, la formation aux compétences vertes reste limitée dans des secteurs clés tels que l'industrie, le bâtiment et les transports (CPMT, 2022).

Ce sondage révèle également que les acteurs du terrain sont mal outillés pour évaluer l'avancement de la transition verte dans leurs secteurs. Ils sous-estiment également les impacts de la transition verte, mais montrent un intérêt pour un diagnostic sectoriel de ses impacts sur la main-d'œuvre (CPMT, 2022), ce qui pourrait contribuer à corriger leur perception.

Dans ce rapport, une attention particulière sera portée aux secteurs de la construction et des transports électriques et intelligents.

***ENCADRÉ 7.***
***LES SECTEURS TOUCHÉS***

## CONSTRUCTION

L'industrie de la construction joue un rôle crucial dans la réalisation des objectifs climatiques, soutenant la production d'énergie électrique, la construction de bâtiments écoénergétiques et de nouvelles infrastructures de transport. La réalisation de ces objectifs implique la participation de divers métiers, dont les maçons et maçonnes, chaudronniers et chaudronnières, tuyauteurs et tuyauteuses, isolateurs et isolatrices, travailleurs et travailleuses en électricité, vitriers et vitrières, travailleurs et travailleuses en chauffage, ventilation et climatisation (CVC), installateurs et installatrices de ligne, monteurs et monteuses de charpentes métalliques, et d'autres. L'atteinte des objectifs climatiques au Canada pourrait générer plus de 3,3 millions d'emplois directs dans la construction d'ici 2050, avec un impact estimé à 17 millions d'emplois, en incluant les emplois indirects et induits (Columbia Institute, 2017).

## ÉLECTRIFICATION DES TRANSPORTS

Les professions les plus touchées par l'électrification des transports sont les ingénieurs et ingénieures électriques, les ingénieurs et ingénieures mécaniques, les techniciens et techniciennes électriques, les techniciens et techniciennes mécaniques et les assembleurs et assembleuses. Les acteurs de la filière québécoise de l'électrification des transports avancent que les programmes de formation précédant l'emploi dans ce domaine fournissent des bases solides permettant aux candidats d'acquérir des compétences générales, mais que les compétences spécifiques aux transports électriques sont à peu près inexistantes. Une liste des compétences spécifiques se trouve à l'Annexe IV (Boudreau et al., 2023).

Trouver des candidats qualifiés pour des emplois impliquant le réseau Controller Area Network (CAN) et la batterie haute tension est un défi majeur. Les programmes d'éducation existants axés sur les véhicules électriques comprennent une Attestation d'études professionnelles (AEP) en mécanique de véhicules électriques, une Attestation d'études collégiales (AEC) en technologie des véhicules électriques au Cégep Saint-Jérôme, et un cours de 2e cycle à l'Université de Sherbrooke sur les modèles et la commande de véhicules électriques (Boudreau et al. 2023).

L'électrification des transports génère de nouveaux besoins de formation, mais le manque de programmes adaptés pousse certaines entreprises à privilégier des candidats et candidates avec des compétences de base, qui acquerront ensuite une expertise spécifique aux véhicules électriques par le biais de formations en entreprise ou par l'expérimentation à travers des projets (Boudreau et al. 2023).

Les entreprises utilisent divers thèmes de formations pour répondre à ces besoins spécifiques. Une liste des thèmes de formation selon la profession est fournie à l'Annexe V.

En ce qui concerne la formation, les auteurs recommandent de maximiser les relations entre les centres de formation et les entreprises afin que ceux-ci développent des formations selon leurs besoins. Une liste de thèmes suggérés par niveau est fournie à l'Annexe VI (Boudreau et al. 2023).

Étant principalement constitué de PME, le secteur des technologies de l'électrification des transports recherche des candidats et candidates polyvalents pour des rôles divers dans le développement, la fabrication et le service des véhicules et des infrastructures. Alors que le secteur entre dans une phase de croissance nécessitant davantage de candidats, la filière des véhicules intelligents est encore en phase précommerciale, exigeant des diplômés de deuxième et troisième cycles universitaires spécialisés (Propulsion Québec, 2020).

Les entreprises déplorent que les formations diplômantes ne fournissent pas suffisamment de contenu spécifique à l'électrification des transports. L'offre d'une formation plus ciblée pourrait sensibiliser les étudiants et étudiantes aux opportunités d'emploi et mieux préparer les diplômés à occuper des postes dans ce domaine (Propulsion Québec, 2020).

L'ampleur et la nature des futurs besoins de formation dépendront de la vision partagée entre le gouvernement et l'industrie. Le gouvernement a déjà identifié sa vision pour les véhicules électriques, mais ne l'a pas encore articulée pour les véhicules intelligents, une filière jugée prometteuse et stratégique pour accroître la compétitivité du Québec à moyen et long termes (Propulsion Québec, 2020).

**LES RÉGIONS**

L'analyse documentaire sur la transition verte à l'international, comme au Québec, souligne l'importance du lien entre les secteurs d'activité et les régions géographiques au sein d'une économie. Il s'avèrera primordial de considérer cet angle d'analyse dans la conception des politiques entourant la transition juste.

Il sera crucial de mettre en place des mesures visant à assurer la résilience économique et sociale des communautés touchées par le ralentissement de l'activité économique dans certains secteurs, en allant au-delà des salariés des industries concernées. Cette approche vise notamment à minimiser la résistance des populations attachées culturellement aux industries polluantes de leur région. Dans une note de l'Institut de recherche et d'information socioéconomique (IRIS), il est recommandé d'amorcer le processus de dialogue social tôt, afin d'éviter les écueils rencontrés par l'Alberta dans le processus d'élimination progressive de son industrie du charbon (Pratte & Schepper, 2022).

Les régions où plus de 1 % de la population travaille pour ces installations émettrices sont le Nord-du-Québec (11,1 %), la Côte-Nord (10,7 %), le Saguenay–Lac-Saint-Jean (3,2 %) et l'Abitibi-Témiscamingue (2,7 %). Les municipalités où plus de 40 % de la population active est dépendante d'un secteur polluant sont Fermont (79,2 %), Port-Cartier (63,1 %), Bois-Franc (61,5 %), le Gouvernement régional d'Eeyou Istchee Baie-James (47,2 %), Témiscaming (45,2 %) et Sayabec (42,3 %) (Pratte & Schepper, 2022).

> *Le portrait présenté souligne la forte dépendance de certaines municipalités québécoises à des industries fortement polluantes, dont les bénéfices économiques sont limités. La transition écologique nécessaire pour transformer le secteur industriel doit impérativement considérer le bien-être des communautés dépendant de ces grands émetteurs de gaz à effet de serre, en impliquant activement les citoyens dès le début du processus. Il est recommandé de prendre en compte les spécificités régionales du marché de l'emploi dans la prise de décisions. Le gouvernement doit prévoir des fonds pour la transition, incluant des subventions pour le réemploi et un soutien financier aux communautés impactées (Pratte & Schepper, 2022).*

La transition verte de la main-d'œuvre présente des défis et des opportunités variables selon les régions, provinces et territoires. Des mesures telles que la formation et l'enseignement subventionnés en cours d'emploi, un soutien adapté selon l'âge et une meilleure information sur le marché du travail peuvent contribuer à atténuer les préoccupations liées à une réorientation professionnelle (Sonmez, Thomson & Gresch, 2021).

Le *Canadian Centre for Policy Alternatives* (CCPA) souligne l'importance des politiques de transition juste, à la fois réactives et proactives, pour garantir un résultat équitable et productif pour les travailleurs de l'économie zéro carbone. Les politiques réactives sont cruciales pour minimiser les préjudices, notamment dans les régions fortement dépendantes des industries des combustibles fossiles. Parallèlement, des politiques proactives sont nécessaires à l'échelle nationale pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée et améliorer la diversité dans les secteurs en croissance de l'économie zéro carbone (Mertins-Kirkwood, 2018).

Enfin, la création de collectivités durables, la préparation pour l'avenir, des mesures nationales cohérentes appliquées localement, et la fourniture d'un soutien immédiat, mais durable seront indispensables pour maximiser les avantages de la transition verte de la main-d'œuvre pour l'ensemble de la société (Groupe de travail sur la transition équitable pour les collectivités et les travailleurs des centrales au charbon canadiennes, 2018).

# 7

# CONCLUSION

En partant de la recherche d'EnviroCompétences exposée dans son *Rapport exploratoire* de 2021, cette revue de littérature apporte une contribution supplémentaire à la compilation des connaissances disponibles sur la transition verte et juste, au Québec et dans le monde. Elle traite un volume important d'informations et fait écho, à plusieurs égards, aux constats et recommandations du Rapport exploratoire.

Les constats partagés incluent la nécessité d'une stratégie globale pour la transition juste, avec une veille stratégique et un organe consultatif, ainsi que la promotion de la collaboration interorganisationnelle, intersectorielle et avec les parties prenantes. Une considération pour les impacts sectoriels et régionaux, ainsi que la relation entre les deux, transparaît également à travers l'ensemble de la littérature étudiée.

Cette contribution adopte une approche analytique pour aborder la transition verte de la main-d'œuvre et la transition juste, tout en identifiant des initiatives exemplaires au Québec et dans le monde. En plus des constats partagés avec le *Rapport exploratoire*, ce rapport tire des conclusions et recommandations sur le développement d'un lexique commun, la classification des emplois verts, la promotion de l'économie verte, la prise en compte de la diversité sociodémographique, les initiatives de formation et les politiques à mettre en place et à financer.

Dans les années à venir, les sociétés, les économies et les populations devront s'adapter aux impacts des changements climatiques, ce qui affectera les travailleurs et travailleuses à plusieurs égards. En tant que société, nous faisons présentement face à un choix crucial : préparer et planifier la transition écologique maintenant, afin de se doter des meilleurs outils possibles pour harnacher les bénéfices et les opportunités découlant d'une transition juste efficace et réussie, ou subir les conséquences négatives des changements climatiques.

L'accent mis dans ce rapport sur la collaboration transversale sous-tend que l'ensemble des actions à mettre en place pour choisir la première de ces deux options n'est totalement du ressort d'aucune partie prenante prise individuellement. Les entreprises et leurs employés sont en première ligne de la transition verte.

Le projet du Grand diagnostic vert, représente une manière efficace de mutualiser les ressources et les connaissances pour outiller les représentants des entreprises et de la main-d'œuvre. Ils pourront ainsi mieux faire valoir leurs intérêts et faire face à une multitude de nouveaux défis. Nous espérons que les informations et l'analyse de ce rapport serviront de ressource pour les prochaines étapes de la transition juste. Nous souhaitons également qu'elles contribuent à développer l'expertise des employeurs et de la main-d'œuvre québécoise afin qu'ils puissent prendre la place qui leur revient parmi les architectes des changements et des opportunités à venir pour l'économie québécoise.

# ANNEXE I

**Liste de domaines de politiques clés pour traiter d'enjeux environnementaux, économiques et sociaux simultanément, selon l'Organisation internationale du travail (OIT)** (International Labour Organization, 2015).

- Politiques macroéconomiques et de croissance
- Politiques industrielles et sectorielles
- Politiques entrepreneuriales
- Développement des compétences
- Santé et sécurité au travail
- Protection sociale
- Politiques actives du marché du travail
- Droits
- Dialogue social et tripartisme

# ANNEXE II

Le Plan de mise en œuvre 2023-2028 indique les sommes allouées à la réalisation de chacun des objectifs du PMO, incluant ceux qui entourent l'acquisition et la diffusion de connaissances à propos de la transition verte.

**Financement accordé par le PMO 2023-2028 du PEV, selon l'objectif relatif à l'acquisition et la diffusion de connaissances à propos de la transition verte de la main-d'œuvre** (Gouvernement du Québec, 2023).

| OBJECTIF | FINANCEMENT ALLOUÉ (2023-2028) |
|---|---|
| Acquérir et diffuser les connaissances nécessaires à l'adaptation aux changements climatiques | 24,6 M$ |
| Assurer l'adéquation des compétences de la main-d'œuvre avec les besoins de la transition climatique | 27,7 M$ |
| AXE : Développer et diffuser les connaissances nécessaires à la transition climatique | 83,5 M$ |
| **TOTAL** | **135,8 M$** |

# ANNEXE III

**Liste des CSMO pour lesquels nous avons trouvé de la documentation traitant de la transition verte, des compétences environnementales de la main-d'œuvre ou du développement durable**

- **ForêtCompétences** (Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier) (ForêtCompétences, 2022)
- **Formabois** (Comité sectoriel de main-d'œuvre du bois) (Frambois, 2018)
- **CSMO Caoutchouc** (Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec) (CSMO caoutchouc, 2021)
- **CoeffiScience** (comité sectoriel de main-d'œuvre des métiers de la chimie et des procédés) (CoeffiScience, 2020)
- **CSMOCGQ** (Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec) (Graphicompétences, 2023)
- **PERFORM** (Comité sectoriel de main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle) (PERFORM, 2023)
- **HortiCompétences** (Comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale – commercialisation et services) (HortiCompétences, 2023)
- **Élexpertise** (Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique) (Élexpertise, 2023)
- **CSMO Mines** (Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines) (CSMO Mines, 2020)
- **PlastiCompétences** (Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites) (PlastiCompétences, 2021)
- **CSMO Textile** (Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec) (CSMO Textile, 2023)
- **CSMO-M** (Comité sectoriel de main-d'œuvre de la métallurgie du Québec) (CSMO-M, 2022)
- **CSMOPM** (Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches Maritimes) (CSMOPM, 2018)
- **Pharmabio** Développement (Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des produits pharmaceutiques et biotechnologiques) (SOM, 2022)
- **AGRIcarrières** (Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole) (AGRIcultures et Groupe AGECO, 2019)
- **CSMO-Auto** (Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles) (CSMO-Auto, 2023)
- **CSMOTA** (Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire) (CSMOTA et Groupe AGECO, 2021).
- **CAMO-ROUTE** (Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier au Québec) (CAMO-ROUTE, 2023)

Le site internet du CSMO du tourisme propose des publications de blogues concernant certains enjeux environnementaux (CQRHT, 2024).

# ANNEXE IV

**Compétences spécifiques au secteur des véhicules électriques** (Boudreau, Lapointe, Ndiaye, Laperle & Lapres-Paradis, 2023).

**Compétences spécifiques au véhicule électrique (VÉ)**
Selon les acteurs de la filière de l'électrification des transports, les programmes de formation initiale au Québec fournissent une bonne base pour acquérir les compétences génériques, mais les compétences spécifiques aux transports électriques sont quasi-inexistantes.

| COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES AU DOMAINE DU VÉ |
|---|
| Développer et concevoir des systèmes électriques HT |
| Développer et concevoir des circuits d'électronique de puissance pour application VÉ |
| Connaitre l'architecture d'un VÉ |
| Dimensionner les différentes composantes d'un VÉ |
| Appliquer les règles de santé et sécurité liées à la HT dans le VÉ |
| Concevoir une batterie HT |
| Appliquer les règles de santé et sécurité liées à l'assemblage,la manipulation et à l'entreposage de batterie HT |
| Connaitre le protocole CAN, OBD-II et le J1939 |
| Mettre en œuvre un réseau CAN-BUS |
| Gérer et configurer l'ensemble du réseau CAN-BUS |
| Diagnostiquer les problèmes sur un réseau CAN-BUS |
| Calculer les échanges thermiques dans la batterie |

# ANNEXE V

**Thèmes de formation utilisés par les entreprises pour répondre à des besoins spécifiques, selon la profession du secteur des véhicules électriques** (Boudreau, Lapointe, Ndiaye, Laperle & Lapres-Paradis, 2023)

| THÈMES DE FORMATIONS | PROFESSIONS CONCERNÉES PAR LE VÉ | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Ingenieur electrique | Ingenieur mecanique | Technicien electrique | Technicien mécanique | Assembleur | Ingenieur système | Technicien service | Ingenieur electronique | Technicien electronique | Technicien vehicule électrique | Electromecanicien | Concepteur logiciel embarqué | Technicien logiciel et informatique | Concepteur logiciel | Technicien qualité |
| Formation de base sur le véhicule électrique (VÉ) | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Formation sur les batteries haute tension | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | | | | |
| Formation de base sur le Controller Area Network (CAN) | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Formation approfondie sur le Can et le protocole J1939 | X | | | | | X | | | | | | | | | |
| Formation sur la gestion thermique de la batterie | X | X | | | | X | | | | | | | | | |
| Formation sur les logiciels Solidworks, Eplan et Rapidharness | X | | X | | | X | | | | | | | | | |
| Formation sur les notions d'électricité et sur l'électricité appliquée au VÉ | | X | | X | | | | | | | | | | | |
| Formation sur l'entretien de VÉ | | | | | | | X | | | | | | | | |
| Formation sur la lecture de plan electrique, plan de harnais et plan d'assemblage | | | | | X | | | | | | | | | | |
| Formation sur l'utilisation des outils spécifiques pour le montage des différentes composantes d'un VÉ | | | | | X | | | | | | | | | | |
| Certification IPC 620 | | | X | | X | | | | | | X | | | | X |

*Les formations les plus demandées et qui concernent la quasi-totalité des professions qui interviennent dans le développement du VÉ*

*Les professions pour lesquelles plus de formations concernant le développement du VE sont offertes*

# ANNEXE VI

**Thèmes de formation recommandés par Propulsion Québec pour le secteur des véhicules électriques, selon le niveau de formation** (Boudreau, Lapointe, Ndiaye, Laperle & Lapres-Paradis, 2023)

| NIVEAU UNIVERSITAIRE |
|---|
| Formation sur l'architecture du VÉ et le fonctionnement de ses différentes composantes |
| Formation sur le protocole Can et le protocole J1939 |
| Formation sur les batteries haute tension |
| Formation sur la gestion thermique de la batterie |
| Formation sur les logiciels Solidworks, Eplan et Rapidharness |
| **NIVEAU COLLÉGIAL** |
| Formation sur l'architecture du VÉ et le fonctionnement de ses différentes composantes |
| Formation sur les règles de santé et sécurité relatives à l'assemblage, à la manipulation et à l'entreposage de batteries haute tension* |
| Formation de base sur le Controller Area Network (CAN)* |
| Certification IPC 620* |
| Formation sur les logiciels Solidworks, Eplan et Rapidharness |
| **NIVEAU PROFESSIONNEL** |
| Installation et raccordement de faisceaux de fils électriques |
| Formation sur l'utilisation des outils spécifiques pour lemontage des différentes composantes d'un VÉ |
| Formation sur la lecture de plan electrique, plan de harnais et plan d'assemblage |
| Formation sur l'entretien de VÉ** |

* Déjà disponible via le Cégep Saint-Jérôme
** Déjà disponible via l'EMEMM, le CEP Saint-Jérôme et autres centres de formations professionnelles

# BIBLIOGRAPHIE


AGRICompétences & Groupe AGECO. Étude sectorielle de la production agricole au Québec [en ligne]. Novembre 2019. Disponible : https://www.agricarrieres.qc.ca/wp-content/uploads/Etude-sectorielle-de-la-production-agricole-au-Quebec-volet-main-doeuvre-sommaire.pdf

Boudreau J, Lapointe M-O, Ndiaye I, Laperle E, Lapres-Paradis A. Cartographie des besoins de formation et de nouvelles compétences des professions liées à la conception et la fabrication de véhicules électriques [en ligne]. Longueuil : Élexpertise ; novembre 2023. Disponible : https://propulsionquebec.com/wp-content/uploads/2023/11/2023-11-20-Cartographie-des-besoins-de-formation-et-des-nouvelles-competences-des-professions.pdf

Bowen A, Kuralbayeva K, Tipoe E. Characterising green employment : The impacts of 'greening' on workforce composition. Energy Economics. Mai 2018 ; 72:263-275. doi : 10.1016/j.eneco.2018.03.015

CAMO-ROUTE. Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre en transport routier de personnes [en ligne]. Novembre 2023. Disponible : https://camo-route.com/files/diagnostic-sectoriel-de-main-d-oeuvre-transport-routier-de-personnes

Cazabon-Sansfaçons L, Tremblay D-G, Hatch C. Transition écologique et action syndicale : le rôle des syndicats québécois. Interventions Économiques. Juin 2019 ;62. doi : 10.4000/interventionseconomiques.6638

Cenco M. Schématiser la transition vers les emplois verts [en ligne]. Centre des compétences futures ; septembre 2022. Disponible : https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2022/10/FR_V2_2022-09-19_Sustainability_LB.pdf

Chau S, Moffatt C, Kilroy G, Robinson M, Gray C, Schmidt A. Skilling Australian industry for the energy transition [en ligne]. Australian Industry Energy Transitions Initiative ; 2023. Disponible : https://arena.gov.au/assets/2023/02/skilling-australian-industry-for-the-energy-transition-accenture-report-for-australian-industry-eti-phase-3.pdf

CoeffiScience. Étude sur l'impact de la transition énergétique sur la main-d'œuvre des industries de la chimie et de l'énergie. 2020. Disponible : https://coefformation.ca/Web/MyCatalog/ ViewP?pid=Tjhbb-6kmIMhW1VyCwPVmNw %3d%3d&id=S3Kk81FRE-vpS9kananxknQ%3d%3d

Columbia Institute. Les emplois de demain : Les métiers de la construction du Canada et les émissions nettes zéro. Vancouver ; juillet 2017. Disponible : https://columbiainstitute.eco/wp-content/uploads/2017/11/Columbia-Jobs-for-Tomorrow-French-updated-Nov-28-2017-web.pdf

[1] Commission des partenaires du marché du travail [en ligne]. Québec (Qc) ; 2022. Ambition-Compétences [modifié le 16 août 2022]. Disponible : https://www.cpmt.gouv.qc.ca/promoteurs-de-projets-de-formation/programmes-daide-financiere/ambition-competences/

[2] Commission des partenaires du marché du travail [en ligne]. Québec (Qc) ; 2022. Comités sectoriels de main-d'œuvre [modifié le 8 mars 2022]. Disponible : https://www.cpmt.gouv.qc.ca/la-cpmt-et-ses-partenaires/partenaires/comites-sectoriels-de-main-doeuvre/

[3] Commission des partenaires du marché du travail. Québec (Qc) ; 2022. La transition verte du marché du travail : Quel diagnostic font les acteurs impliqués sur le terrain ? Atelier de réflexion sur les métiers et les compétences de la transition verte et juste au Québec

Commission européenne [en ligne]. Bruxelles ; sans date. Sources de financement de la transition juste. Disponible : https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal/finance-and-green-deal/just-transition-mechanism/just-transition-funding-sources_fr

Corkal V, Beedell E. Making Good Green Jobs the Law : How Canada can build on international best practice to advance just transition for all [en ligne]. Winnipeg : International Institute for Sustainable Development ; Janvier 2022. Disponible : https://www.iisd.org/system/files/2022-01/green-jobs-advance-canada-just-transition.pdf

CQRHT [en ligne]. Longueuil ; 2024. Conseils d'experts. Disponible : https://cqrht.qc.ca/categorie/conseils/

CSMO-Auto. Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des services automobiles 2023 [en ligne]. Brossard ; sans date. Disponible : https://24005622.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/24005622/Documentation/VF_Diagnostic_sectoriel_services_automobiles_2023.pdf

CSMO caoutchouc. Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc [en ligne]. Saint-Lambert ; mars 2022. Disponible : https://www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents_soutien/secteur_activites/plasturgie/CSMO_Caoutchouc-Diagnostic_Sectoriel_2021.pdf

CSMO de l'industrie textile du Québec. Étude sur le virage vert et la transformation numérique dans l'industrie textile [en ligne]. Drummondville ; mai 2023.

CSMO-M. Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre dans l'industrie de la métallurgie au Québec [en ligne]. Saint-Lambert ; novembre 2022. Disponible : https://static1.squarespace.com/static/65ce72e589cc15397792574c/t/65d2779e4a5852781ae10897/1708292003873/diagnostic+sectoriel+-+csmo-m+%28final-2%29.pdf

CSMO Mines. Diagnostic sectoriel de l'industrie minière du Québec [en ligne]. Québec ; avril 2020. Disponible : https://explorelesmines.com/wp-content/uploads/2022/07/Diagnostic_sectoriel_VF_INTERACTIVE_PDF_revise.pdf

CSMOPM. Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre dans l'industrie des pêches et de l'aquaculture au Québec [en ligne]. Gaspé ; mars 2018. Disponible : https://www.pechesmaritimes.org/boutique/publications/etude-et-diagnostics-sectoriels/diagnostic-sectoriel-dans-lindustrie-des-peches-et-de-laquaculture-au-quebec/

CSMOTA & Groupe Ageco. Diagnostic sectoriel de l'industrie de la transformation alimentaire du Québec [en ligne]. Québec ; 2021. Disponible : https://cdn.ca.yapla.com/company/CPYMRwu2vJ6WoYs0CTkZFUGBK/asset/files/Diagnostic_sectoriel_CSMOTA_Rapport_Final-2021.pdf

Curtis M, O'Kane L, Park J. Workers and the green-energy transition : evidence from 300 million job transitions [en ligne]. Cambridge : National Bureau of Economic Research ; août 2023. Disponible : https://www.nber.org/system/files/working_papers/w31539/w31539.pdf

Cutter J, Trappmann V, Balderson U. Uk Workers and the Low-Carbon Transition : Worker perspectives on the climate crisis, the low-carbon transition and employment [en ligne]. Leeds : University of Leeds ; août 2023. Disponible : https://business.leeds.ac.uk/downloads/download/315/uk-workers-and-the-low-carbon-transition

Deutsch-Heng M, Dostie B, Dufour G. Chapitre 13 : Évolution de la demande de compétences entre 2006 et 2016. Dans : Le Québec Économique 10 [en ligne]. Montréal : CIRANO ; 2022. Disponible : https://cirano.qc.ca/files/publications/2022LI-01.pdf

ECO Canada. Labour Market Outlook to 2025 : From Recession to Recovery : Environmental Workforce Needs, Trends and Challenges [en ligne]. 2021. Disponible : https://info.eco.ca/acton/attachment/42902/f-e71451d5-61a8-4207-9712-b0c2641a7877/1/-/-/-/-/Outlook%20Report%20to%202025.pdf?_ga=2.185138923.331514810.1626707638-1595041076.1625601237

Élexpertise. Diagnostic sectoriel des fabricants de l'industrie électrique et électronique au Québec [en ligne]. Longueuil ; août 2023. Disponible : https://elexpertise.qc.ca/wp-content/uploads/2023/10/R22486v2p1p1ElexpertiseDiagnostic-2023.pdf

Emden J, Evans J, Murphy L. Fairer Winds : Workers' rights in the age of transition [en ligne]. Londres : IPPR ; septembre 2023. Disponible : https://ippr-org.files.svdcdn.com/production/Downloads/fairer-winds-september-23.pdf

Employment and training administration. O*NET [en ligne]. Washington : U.S. Labor Department ; sans date. Disponible : https://www.dol.gov/agencies/eta/onet

EnviroCompétences. Rapport exploratoire sur la transition verte, les changements climatiques et leurs impacts sur l'emploi et la formation de la main-d'œuvre [en ligne]. Montréal ; octobre 2021. Disponible : https://www.envirocompetences.org/media/publications/RapportExploratoire_MO-TransitionVerte_SB.pdf

EnviroCompétences. Étude prospective de la main-d'œuvre et des emplois liés à la transition verte et aux changements climatiques [en ligne]. Montréal ; janvier 2023. Disponible : https://www.envirocompetences.org/media/nouvelles/document/IDQ-20230216-IMPACTPEV-court.pdf

EnviroCompétences. Guide du référentiel des compétences en environnement : édition 2023 [en ligne]. Montréal ; 17 janvier 2024. Disponible : https://www.envirocompetences.org/media/publications/Guidedurfrentiel_150124.pdf

EnviroCompétences. Rapport synthèse du comité de travail sur la définition des emplois verts [en ligne]. Montréal ; 23 novembre 2015. Disponible : https://www.envirocompetences.org/media/publications/EC-rapportsynthese-final.pdf

ForêtCompétences. Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier [en ligne]. Québec ; juin 2022. Disponible : https://foretcompetences.ca/uploads/diagnostic-sectoriel-2020-2021.pdf

Frambois. Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre du secteur de la transformation du bois [en ligne]. Québec ; octobre 2018. Disponible : https://formabois.ca/app/uploads/2023/03/rapport-final-2018.pdf

Gajevic Sayegh A et al. Une transition énergétique juste pour le Québec et le Canada [en ligne]. Québec : Le Climatoscope 2022 ; 2022. Disponible : https://climatoscope.ca/wp-content/uploads/2022/09/Le_Climatoscope_Num4_2022_Gajevic-Sayegh.pdf

Gaudreault S. Projet de loi n° 395, Loi instituant le Fonds de transition juste [en ligne]. Québec : Assemblée nationale du Québec ; sans date. Disponible : https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-395-42-2.html

Gouardères F. Fonds pour une transition juste [en ligne]. Strasbourg : Parlement européen ; octobre 2023. Disponible : https://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/214/fonds-pour-une-transition-juste

Gouvernement du Québec. Plan de mise en œuvre 2023-2028. Plan pour une économie verte 2030 [en ligne]. Québec ; 2023. Disponible : https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/environnement/publications-adm/plan-economie-verte/plan-mise-oeuvre-2023-2028.pdf

Graficompétences. Diagnostic sectoriel 2022 [en ligne]. Longueuil ; 2023. Disponible : https://graficompetences.com/wp-content/uploads/2023/05/diagnostic-sectoriel_2022.pdf

Groupe de travail sur la main-d'œuvre. La transition énergétique et la main-d'œuvre québécoise : Promouvoir des transformations durables sur le plan écologique et social dans les secteurs du transport, du bâtiment et de l'énergie [en ligne]. Janvier 2018. Disponible : https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/3429046

Groupe de travail sur la transition équitable pour les collectivités et les travailleurs des centrales au charbon canadiennes. Une transition juste et équitable pour les collectivités et travailleurs des centrales au charbon canadiennes [en ligne]. Gatineau : Environnement et Changement climatique Canada ; décembre 2018. Disponible : https://publications.gc.ca/collections/collection_2019/eccc/En4-361-2019-fra.pdf

HortiCompétences. Rapport annuel 2022-2023 [en ligne]. Saint-Hyacinthe ; 2023. Disponible : https://horticompetences.ca/app/uploads/2023/06/HTC_Rapport2022-23_VF.pdf

Institut du Québec. Bilan 2023 de l'emploi au Québec [en ligne]. Montréal ; février 2024. Disponible : https://institutduquebec.ca/bilan-2023-de-lemploi-au-quebec/

Institut de la statistique du Québec. Enquête sur le développement durable, les pratiques écoresponsables et les technologies propres [en ligne]. Québec ; 2021. Disponible : https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/rapport-enquete-developpement-durable-pratiques-ecoresponsables-technologies-propres-2021.pdf

International Labour Organization. Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all [en ligne]. Genève ; Février 2016. Disponible : https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang--en/index.htm

International Labour Organization. Skills for a greener future : a global view [en ligne]. Genève ; 12 décembre 2019. Disponible : https://www.ilo.org/publications/skills-greener-future-global-view

Jobs and Skills Australia. The Clean Energy Generation Workforce needs for a net zero economy. Australian Government [en ligne]. Canberra ; octobre 2023. Disponible : https://www.jobsandskills.gov.au/publications/the-clean-energy-generation#:~:text=The%20final%20report%20for%20this,meet%20our%20clean%20energy%20ambitions.

Krawchenko T. Managing a just transition in New Zealand's Taranaki Region [en ligne]. Canadian Climate Institute ; Juillet 2022. Disponible : https://climateinstitute.ca/publications/managing-a-just-transition-in-new-zealands-taranaki-region/

Krawchenko T, Gordon M. How Do We Manage a Just Transition ? A Comparative Review of National and Regional Just Transition Initiatives. Sustainability. Mai 2021 ; 13(11). doi : 10.3390/su13116070

Laplante R. Les enjeux pour une transition juste au Québec [en ligne]. Montréal : Institut De Recherche En Économie Contemporaine ; octobre 2018. Disponible : https://irec.quebec/ressources/publications/Note-67-Transition-juste.pdf

Le Robert. Définition de prospective [en ligne]. Sans date. Disponible : https://dictionnaire.lerobert.com/definition/prospective#google_vignette

Lobisger M, Rutzer C. Jobs with green potential in Switzerland : Demand and possible skills shortages [en ligne]. Basel : University of Basel ; janvier 2021. Disponible : https://edoc.unibas.ch/80879/1/20210119204604_600736fc01056.pdf

London School of Economics and Political Science. Green economy : how the transition to net-zero could affect UK jobs across the country [en ligne]. Londres : Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment ; mars 2021. Disponible : https://www.lse.ac.uk/granthaminstitute/news/green-economy-how-the-transition-to-net-zero-could-affect-uk-jobs-across-the-country/

Lopez J. Métiers de l'environnement : Attirer nos héros de demain. ProQuest. Montréal. Mars 2022 ;55:42-43. Disponible : https://www.envirocompetences.org/nouvelles/metiers-de-l-environnement-attirer-nos-heros-de-demain/

MacKenzie J. Grey literature: What is it & how to find it ? [en ligne]. Burnaby : Simon Fraser University ; septembre 2023. Disponible : https://www.lib.sfu.ca/help/research-assistance/format-type/grey-literature

Mertins-Kirkwood H. Making decarbonization work for workers : Policies for a just transition to a zero-carbon economy in Canada [en ligne]. Canadian Centre for Policy Alternatives (CCPA) ; janvier 2018. Disponible : https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2018/01/Making%20Decarbonization%20Work.pdf

Mertins-Kirkwood H, Duncalfe C. Roadmap to a Canadian Just Transition Act, A path to a clean and inclusive economy [en ligne]. Canadian Centre for Policy Alternatives (CCPA); avril 2021. Disponible : https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2021/04/Roadmap%20to%20a%20Canadian%20just%20transition%20act.pdf

Molina O. The role of tripartite social dialogue in facilitating a just transition : Experiences from selected countries [en ligne]. Genève : International Labour Organization ; sans date. Disponible : https://www.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp076/index.html

Monge J, McDonald G, Dowling L, Cardwell R. Tāmaki Makaurau Auckland's Green Employment [en ligne]. Nouvelle-Zélande : Market Economics Ltd ; août 2023. Disponible : https://knowledgeauckland.org.nz/media/gcrd2sgq/t%C4%81maki-makaurau-aucklands-green-employment-t%C4%81taki-me-ltd-aug-2023.pdf

Murray A. Transitions verte et numérique : 46 M$ pour soutenir le rehaussement des compétences et la requalification dans les entreprises en transformation [en ligne]. Montréal : Commission des partenaires du marché du travail ; février 2022. Disponible : https://www.cpmt.gouv.qc.ca/actualites/detail/transitions-verte-et-numerique-46-m-pour-soutenir-le-rehaussement-des-competences-et-la-requalification-dans-les-entreprises-en-transformation/

New-Zealand Foreign Affairs & Trade. Green Transition in the North of Sweden [en ligne]. Nouvelle-Zélande ; décembre 2023. Disponible : https://www.mfat.govt.nz/assets/Trade-General/Trade-Market-reports/Green-Transition-in-the-North-of-Sweden-December-2023.pdf

Nikolajenko-Skarbalė J, Viederytė R, Šneiderienė A. The Significance of "Green" Skills and Competencies Making the Transition Towards the "Greener" Economy. Rural Sustainability Research. Décembre 2021:46:53-65. doi : 10.2478/plua/2021/0017

[1] OECD. Job Creation and Local Economic Development 2023 : 2. The green transition in local labour markets [en ligne]. Paris ; 2023. Disponible : https://www.oecd.org/en/publications/job-creation-and-local-economic-development-2023_21db61c1-en.html

[2] OCDE. Politiques actives du marché du travail : connecter les personnes avec les emplois [en ligne]. Paris ; sans date. Disponible : https://www.oecd.org/fr/els/emp/activation.htm

PERFORM. Diagnostic sectoriel 2023-2026 [en ligne]. Longueuil ; décembre 2023. Disponible : https://cdn.ca.yapla.com/company/CPYzhBKfinaFprySdVeWOoI10/asset/files/Diagnostic%20sectoriel%202023-2026%20PERFORM.pdf

PlastiCompétences. Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre 2021 : Industrie québécoise des plastiques et des composites [en ligne]. Boucherville ; novembre 2021. Disponible : https://www.plasticompetences.ca/wp-content/uploads/2023/03/Diagnostic_PlastiCompetences_2021_FINAL_LR.pdf

Pratte C, Schepper B. La transition juste au-delà de l'industrie fossile. Pistes de réflexion pour la transformation du secteur industriel au Québec [en ligne]. Montréal : IRIS ; novembre 2022. Disponible : https://iris-recherche.qc.ca/publications/transition-juste-industries/

PricewaterhouseCoopers. The Energy Transition and Job : Can people transition to new green jobs ? [en ligne]. Août 2022. Disponible : https://www.pwc.co.uk/who-we-are/purpose/the-energy-transition-and-jobs.pdf

Programme des Nations unies pour l'environnement. Vers une économie verte. Pour un développement durable et l'éradication de la pauvreté [en ligne]. Novembre 2018. Disponible : https://www.unep.org/fr/resources/rapport/vers-une-economie-verte-pour-un-developpement-durable-et-une-eradication-de-la

Propulsion Québec. Horizon 2050 et besoins en main-d'œuvre et formation du secteur des transports électriques et intelligents au Québec [en ligne]. Montréal ; juillet 2020. Disponible : https://propulsionquebec.com/wp-content/uploads/2023/09/2020-07-09-Etude-Horizon-2050-et-besoins-en-main-doeuvre-et-formation-du-secteur-des-TEI_FR.pdf

Québec Net Positif. Réalités manufacturières : En route vers une économie sobre en carbone [en ligne]. Amherst ; janvier 2024. Disponible : https://www.quebecnetpositif.ca/_files/ugd/87ec6c_1ad0c4ab862e44d4b39ec4f8d818a315.pdf

SACO. Communauté de pratique [en ligne]. Montréal : UQAM ; sans date. Disponible : http://www.saco.uqam.ca/activite/communaute-de-pratique

Scheed H. Pôle d'expertise en transition verte et de la main-d'œuvre : Pour faire face aux enjeux du marché du travail. Montréal : Vecteur Environnement. Septembre 2023 ;56 ;36-37. Disponible : https://www.proquest.com/docview/2900400101/fulltextPDF/12B8F8AAF-2C64255PQ/13?accountid=13835&sourcetype=Scholarly%20Journals

Sonmez Z, Thomson J, Gresch D. Cheminements professionnels verts : Passer d'un emploi vulnérable à une profession à croissance rapide [en ligne]. Conference Board du Canada ; février 2021. Disponible : https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2022/02/CCF_cheminements-professionnels-verts.pdf

SOM. Étude sur les pratiques et besoins de formation en matière de carboneutralité [en ligne]. Montréal ; avril 2022. Disponible : https://pharmabio.qc.ca/wp-content/uploads/2022/04/rapport-final-carboneutralite.pdf

Statistique Canada. Les petites et moyennes entreprises : les moteurs d'une économie de grande taille [en ligne]. Ottawa ; 2022. Disponible : https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/1253-les-petites-et-moyennes-entreprises-les-moteurs-dune-economie-de-grande-taille

Statistique Canada. Tableau 33-10-0806-01 : Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2023 [en ligne]. Ottawa ; février 2024. Disponible : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310080601

Strachan S, Greig A, Jones A. Going Green Post COVID-19 : Employer Perspectives on Skills Needs. Sage Journals. Janvier 2023 ;37. doi : 10.1177/02690942231151638

Sustainable Energy Jobs Platform. Employment Direct Indirect and Induced, 2020 [en ligne] http://sejplatform.org/Key-concepts/Employment-Direct-Indirect-and-Induced

Têtu C-É. La transition énergétique juste et l'adaptation de la main-d'œuvre : le cas des travailleurs syndiqués à la Fédération des travailleurs du Québec [en ligne]. Sherbrooke : Université de Sherbrooke ; avril 2022. Disponible : https://savoirs.usherbrooke.ca/bitstream/handle/11143/19187/tetu_charles-edouard_MA_2022.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Tyros S, Andrews D, De Serres A. Doing green things : skills, reallocation, and the green transition [en ligne]. Paris : OECD Economics Department ; juillet 2023. Disponible : https://www.oecd-ilibrary.org/economics/doing-green-things-skills-reallocation-and-the-green-transition_286a5007-en

United Nations Framework Convention on Climate Change. Just Transition of the Workforce, and the Creation of Decent Work and Quality Jobs [en ligne]. Genève ; sans date. Disponible : https://unfccc.int/sites/default/files/resource/Just%20transition.pdf

Urban P, Rizos V, Ounnas A, Kassab A, Kalantaryan H. Jobs for the green transition [en ligne]. CEPS in-depth analysis ; septembre 2023. Disponible : https://circulareconomy.europa.eu/platform/sites/default/files/2023-09/CEPS-In-depth-analysis-2023-12_Jobs-for-the-green-transition-1.pdf

Vandeplas A, Vanyolos I, Vigani M, Vogel L. The Possible Implications of the Green Transition for the EU Labour Market [en ligne]. Bruxelles : European Commission ; décembre 2022. Disponible : https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2022-12/dp176_en_green%20transition%20labour.pdf

Vona F. Labour Markets and the Green Transition : a practitioner's guide to the task-based approach [en ligne]. Bruxelles : European Commission; 2021. Disponible : https://air.unimi.it/retrieve/dfa8b9a9-d2c3-748b-e053-3a05fe0a3a96/JRC126681_final_FV_nov2021.pdf

# ENQUÊTE AUPRÈS DES ENTREPRISES

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

Enviro Compétences

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

# SECTEUR PRIMAIRE

Enviro Compétences

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

# TABLE DES MATIÈRES


1. INTRODUCTION 79

2. CONCEPTION DU SONDAGE ET CUEILLETTE DE DONNÉES 80

3. ANALYSE DESCRIPTIVE 84

3.1 Portrait des répondantes et répondants 84

3.2 Les entreprises et la transition verte aujourd'hui 87

3.3 Anticipations des entreprises pour leur avenir dans une économie en transition 94

3.3.1 Besoin en main-d'œuvre, formation et recrutement 96

3.3.1.1 Compétences 97

3.3.1.2 Formation et recrutement 100

4. ANALYSE INDIVIDUELLE DES CSMO 105

4.1 AGRIcarrières 105

4.2 CSMO Mines 106

4.3 ForêtCompétences 107

4.4 CSMOPM 108

5. CROISEMENT DE DONNÉES 109

5.1 Croisement 1 – Les plus petites entreprises ont davantage initié des changements concernant la transition verte 110

6. RECOMMANDATIONS POUR LE SECTEUR PRIMAIRE 114

7. CONCLUSION 115

ANNEXE 1 – QUESTIONNAIRE 117

ANNEXE 2 – LEXIQUE 121

# 1 INTRODUCTION

L'expression « transition verte » désigne le processus continu par lequel on observe un changement de paradigme économique vers l'économie verte. La transition verte affecte l'ensemble des économies et des sociétés. Ainsi, elle entraîne dans son sillage une transition verte de la main-d'œuvre. Les entreprises et la main-d'œuvre sont en première ligne de la transition verte et peuvent bénéficier d'une transition planifiée et coordonnée. Cependant, sans les outils nécessaires pour faire face aux impacts des changements climatiques, elles pourraient également subir des préjudices.

Le Grand diagnostic vert est une initiative nationale pilotée par le Pôle d'expertise en transition verte – coordonné par EnviroCompétences – et mandatée par la Commission des partenaires du marché du travail. Ce projet vise à mesurer la maturité de 28 différents secteurs d'activité économique en lien avec la transition verte de la main-d'œuvre. Les résultats seront utilisés dans l'optique d'élaborer de potentiels projets de formation et déterminer l'accompagnement nécessaire par secteur.

**Cette enquête (volet 2)** vise à évaluer la maturité des entreprises face à la transition verte, notamment en matière de disponibilité, de compétences et de formation de la main-d'œuvre.

Ce rapport présente **des résultats détaillés des besoins relatifs à la transition verte des entreprises membres des CSMO qui composent le secteur primaire**. Il se base sur les réponses collectées à partir d'un questionnaire spécifique (Annexe I).

L'objectif de cette analyse **est d'offrir à ce comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) et à leurs entreprises membres l'information nécessaire afin de soutenir les projets visant entre autres le développement de compétences et la formation de la main-d'œuvre**, en répondant adéquatement aux enjeux, besoins et obstacles sectoriels spécifiques à la transition verte. En effet, les actions à mettre en place pour soutenir les entreprises et répondre à leurs besoins durant cette transition ne sont pas entièrement du ressort des entreprises elles-mêmes. Plusieurs de ces mesures dépendent notamment des administrations publiques.

L'analyse des réponses à cette enquête permettra **d'orienter les efforts dans la bonne direction**, tout en amplifiant la capacité des entreprises à communiquer leurs besoins et préoccupations aux autorités pertinentes. Cela contribuera à ce que les entreprises puissent recevoir le soutien dont elles ont réellement besoin dans le cadre de la transition verte.

La première partie du rapport se concentre sur la méthodologie de la cueillette de données, offrant ainsi une compréhension approfondie du processus utilisé pour obtenir les informations pertinentes. La seconde partie est une analyse descriptive des réponses à chaque question posée dans le questionnaire. Elle vise à mettre en lumière les besoins des organisations et des entreprises en matière de soutien dans le cadre de la transition verte. La troisième partie présente certaines observations se dégageant des réponses des CSMO sur une base individuelle, qui pourraient guider des efforts d'investigation ultérieurs par les CSMO concernés. La section suivante étudiera des croisements de données, permettant d'évaluer les tendances propres à la transition verte selon certains types d'entreprises, par exemple en fonction de leur taille ou de leur emplacement. La dernière partie du rapport présente des recommandations pour le secteur primaire, informées par les conclusions tirées des trois sections précédentes.

# 2

# CONCEPTION DU SONDAGE ET CUEILLETTE DE DONNÉES

Le sondage a été conçu entre janvier et mars 2024 dans un processus de dialogue entre l'équipe de Delorme Lajoie Consultation (DLC), différents CSMO[1], le Pôle d'expertise en transition verte d'EnviroCompétences et COPTICOM, Stratégies et relations publiques. La structure du sondage a été conçue autour des principes de sondages en ligne mis de l'avant par Plaisent, Zheng, Khadraoui et Bernard[2].

À la suite du processus de co-construction du sondage, l'équipe de recherche dirigée par DLC a fait part aux représentants et représentantes des CSMO du nombre de répondants et répondantes nécessaire pour atteindre une marge d'erreur de 3 % et un niveau de confiance de 95 % (si le sondage avait été probabiliste et ventilé pour représenter de manière proportionnelle les entreprises selon leur taille). Toutefois, les cibles de nombre de répondants et répondantes ont été revues à la baisse pendant l'élaboration du sondage (voir encadré 1).

**Le présent rapport regroupe les réponses des entreprises des CSMO appartenant au secteur primaire**. Nous incluons dans ce rapport les réponses des CSMO qui ont atteint les cibles ainsi que ceux qui n'ont pas atteint les cibles. Les CSMO représentés sont donc **AGRIcarrières** (agriculture), **CSMO Mines, ForêtCompétences** (aménagement forestier) et le **CSMOPM** (pêches maritimes), bien que ce dernier ne compte aucun répondant ou répondante.

---

[1] *Les représentants et représentantes des CSMO ayant participé à l'élaboration du sondage font partie du comité directeur du Grand diagnostic vert. Les CSMO représentés dans ce comité sont Formabois, HortiCompétences, le CSMO Mines, Innoviste, CAMO-Route, AGRIcarrières, GrafiCompétences, TechnoCompétences et le CSMO-ESAC. Des ressortissants de différentes organisations composaient également le comité aviseur du Grand diagnostic vert et ont contribué à l'élaboration du questionnaire. Ces organisations sont l'APTHQ, le ministère des Transports, le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie, le CTTEI, l'agence de développement durable Ellio, le ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques de la Faune et des Parcs, Recyc-Québec, la CSD, Québec Vert et la CSN.*

[2] *Plaisent M, Khadhraoui M, Bernard P. Concepts et outils des sondages Web : Introduction à LimeSurvey et SurveyMonkey. Presses de l'Université du Québec, 2019.*

Le tableau suivant montre les dates d'ouverture du sondage auprès des entreprises de chaque CSMO, le nombre d'entreprises composant chacun des CSMO, leur cible de nombre de répondants et répondantes, ainsi que le nombre de répondants et répondantes effectivement atteint. La cueillette des réponses a pris fin de 15 juin 2024. Des rappels périodiques ont été envoyés durant la période d'ouverture du sondage. Lorsque deux répondantes et répondants d'une seule et même organisation remplissaient le questionnaire, nous en retenions un seul de manière aléatoire, à moins qu'une personne de l'organisation nous prévienne de retenir les réponses d'un questionnaire plutôt qu'un autre.

***TABLEAU 1.***
***DATE D'OUVERTURE DU SONDAGE, NOMBRE D'ENTREPRISES, CIBLE DE NOMBRE DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS ET NOMBRE DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS ATTEINTS, SELON LE CSMO***

| CSMO | DATE D'OUVERTURE DU SONDAGE | NOMBRE D'ENTREPRISES DU CSMO | CIBLE DE NOMBRE DE RÉPONDANTS ET RÉPONDANTES | NOMBRE DE RÉPONDANTS ET RÉPONDANTES ATTEINT |
|---|---|---|---|---|
| AGRIcarrières | 25 avril 2024 | 29 000 | 100 | 106 |
| CSMO Mines | 15 avril 2024 | 24 | 3 | 11 |
| ForêtCompétences | 15 avril 2024 | 5 680 | 100 | 39 |
| CSMOPM | 24 avril 2024 | 1 341 | 100 | 0 |
| **Total** | -- | **36 045** | **100** | **156** |

Pour le secteur primaire, qui compte un total de 36 045 entreprises, cette cible est établie à 100 répondantes et répondants (voir encadré 1), ce qui représente 0,27 % des entreprises appartenant à ce secteur. Ce nombre de répondants et répondantes permettrait d'atteindre une marge d'erreur de 10 % et un niveau de confiance de 95 %.

Comme plusieurs CSMO n'ont pas atteint leur cible de répondants et répondantes au sondage du Grand diagnostic vert, l'équipe de recherche a choisi de produire un rapport pour chaque CSMO ayant atteint sa cible, ainsi que des rapports jumelant les CSMO n'ayant pas atteint leur cible pour les trois grands secteurs de l'économie (primaire, tertiaire et secondaire).

Par exemple, le rapport pour le secteur secondaire regroupe et analyse les résultats du sondage pour les CSMO appartenant au secteur secondaire qui n'ont pas atteint leur cible de nombre de réponses au sondage. Or, pour le secteur primaire, jumeler les CSMO n'ayant pas atteint leur cible (ForêtCompétences et CSMOPM) ne permet pas d'atteindre la cible minimale de 100 réponses pour l'ensemble du secteur. C'est pourquoi les CSMO ayant atteint leur cible (AGRIcarrières et le CSMO Mines) sont également inclus dans ce rapport.

**À la fermeture du sondage, 156 réponses ont été recueillies, pour un taux de réponse de 0,43 %. Ce nombre de réponses dépasse la cible, permettant d'atteindre une marge d'erreur de 8 % avec un niveau de confiance de 95 %.**

Le tableau 2 permet d'évaluer plus en détail la représentativité de l'échantillon. On constate que certains CSMO comptent pour une plus grande part de la population d'entreprises du secteur primaire que de l'échantillon, et vice versa. Ces comparaisons permettent d'identifier quels CSMO sont surreprésentés et sous-représentés dans l'échantillon.

***TABLEAU 2.***
***RÉPARTITION DE LA POPULATION ET DE L'ÉCHANTILLON DES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIMAIRE, SELON LE CSMO***

| CSMO | POURCENTAGE D'ENTREPRISES DANS LA POPULATION | POURCENTAGE D'ENTREPRISES DANS L'ÉCHANTILLON |
|---|---|---|
| AGRIcarrières | 80 % | 68 % |
| CSMO Mines | 0,1 % | 7 % |
| ForêtCompétences | 16 % | 25 % |
| CSMOPM | 4 % | 0 % |
| **Total** | **100 %** | **100 %** |

**On remarque une légère surreprésentation du CSMO Mines et de ForêtCompétences par rapport à leur part dans la population. L'inverse est également vrai pour le AGRIcarrières et CSMOPM, qui sont sous-représentés par rapport à la part qu'ils représentent dans l'ensemble de la population.**

***ENCADRÉ 1.***
***LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES LORS DE L'ENQUÊTE***

Certaines difficultés se sont présentées durant le déroulement de l'enquête. La méthodologie a donc été adaptée pour faire face à ces difficultés, tout en tentant de préserver la robustesse des résultats présentés. Toutefois, ces circonstances font en sorte que **les résultats quantitatifs obtenus ont une valeur statistique adéquate, mais sous-optimale.**

Lors du processus de co-construction du sondage, les représentants et représentantes des CSMO ont indiqué que les cibles initialement choisies par l'équipe de recherche leur apparaissaient très peu réalistes. Afin de résoudre cette préoccupation et de tenter de préserver la motivation des CSMO en leur présentant un objectif qui leur semblait atteignable, l'équipe de recherche a donc choisi d'adopter les mêmes cibles que celles fixées par les CSMO pour leurs diagnostics sectoriels.

À la suite de cette décision, les cibles ont été abaissées une seconde fois, fixant le minimum de répondantes et répondants à 10 % des entreprises pour les CSMO comptant moins de 1 000 entreprises et à 100 répondants et répondantes pour les CSMO de 1 000 entreprises et plus. Malgré ce compromis, seuls 7 des 28 CSMO (25 %) ont atteint ces nouvelles cibles. Compte tenu des effets de la révision des cibles sur la marge d'erreur et le niveau de confiance, nous ne pouvons considérer que les résultats obtenus pour les CSMO n'ayant pas atteint les cibles ont une valeur statistique suffisante pour leur consacrer un rapport à part entière, sur un pied d'égalité avec les CSMO ayant atteint leur cible.

La plupart des CSMO ayant atteint leur cible sont ceux qui comptent relativement peu d'entreprises, ce qui pourrait suggérer que les entreprises se sentent moins concernées ou manquent d'intérêt envers la transition verte, ou l'idée de répondre à un sondage plus généralement. Pour une multitude de raisons, les équipes des CSMO offraient une collaboration à géométrie variable dans la diffusion du sondage à leurs entreprises membres. Par exemple, alors que certaines équipes faisaient parvenir le sondage à leurs entreprises par un courriel spécifique à ce sujet, d'autres plaçaient le lien vers le sondage parmi d'autres points d'intérêt dans leurs infolettres.

Devant ces constats, l'équipe de recherche a mis en place plusieurs stratégies pour accroître le nombre de répondants et répondantes. Elle a notamment apparié les CSMO à leur code SCIAN et mis sur pied une plateforme de redirection, afin que les entreprises puissent accéder au sondage correspondant à leur CSMO à travers d'autres organisations que ce dernier (syndicats, chambres de commerce, etc.). Elle a également rédigé des gabarits de courriels de relance personnalisés pour les CSMO et les principaux enjeux que leurs représentants et représentantes anticipaient par rapport à la transition verte. Elle a d'ailleurs envoyé certains de ces courriels directement à plus de 2 500 entreprises à travers trois CSMO ayant fourni leur liste d'entreprises à l'équipe de recherche. Les résultats insatisfaisants présentés plus haut ont été obtenus en dépit de ces efforts. Des initiatives plus agressives auraient nécessité davantage de ressources que n'en disposent l'équipe de recherche et ses partenaires dans le cadre du présent mandat.

Dans ces circonstances, afin de pouvoir s'acquitter de son mandat en fournissant à tous les participants et participantes les meilleurs outils possibles pour faire face aux enjeux de la transition verte, l'équipe de recherche et ses partenaires ont décidé de rédiger des rapports spécifiques aux CSMO ayant atteint leurs cibles, et de combiner les réponses des autres afin de produire des rapports concernant les trois grands secteurs de l'économie (primaire, secondaire et tertiaire).

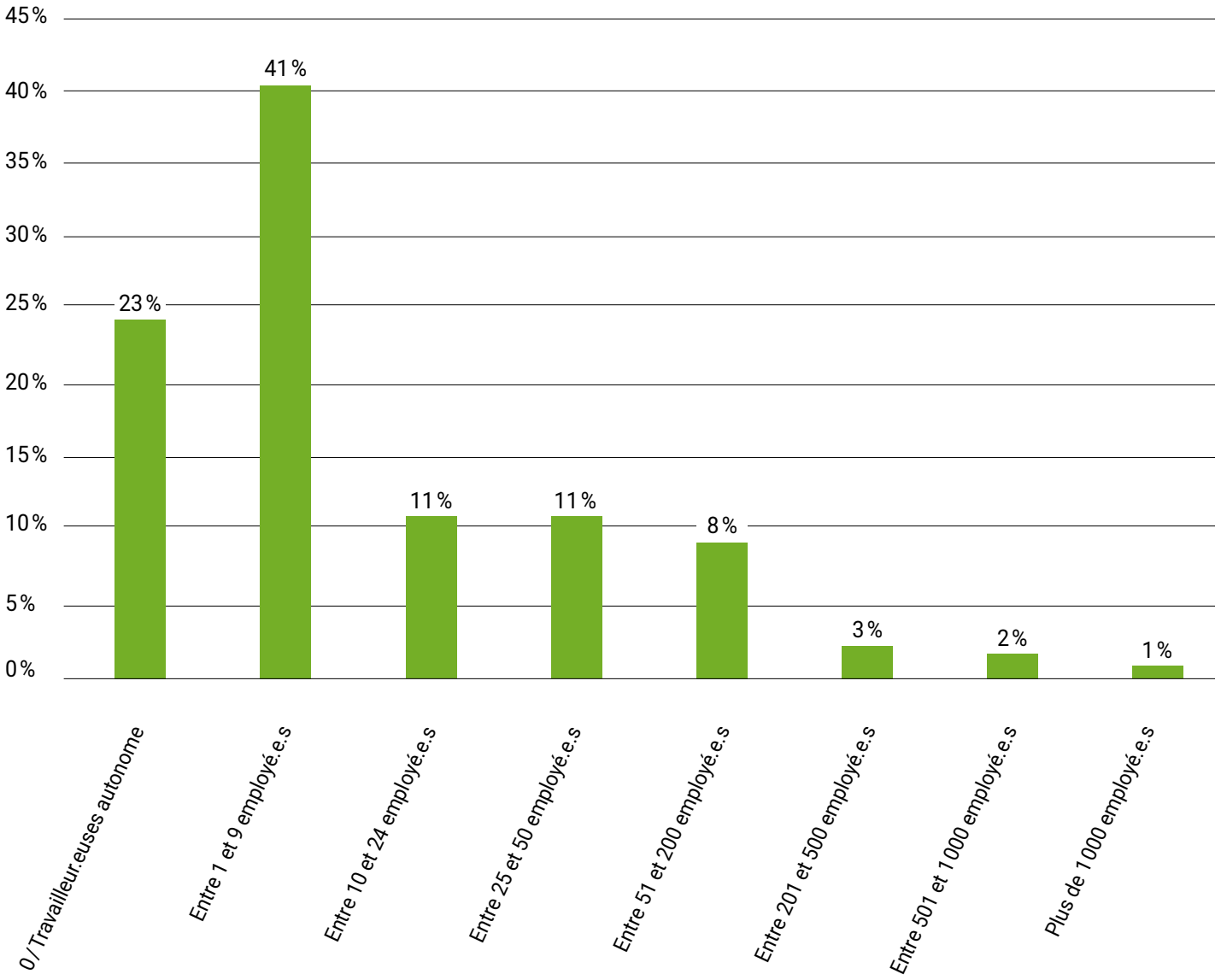
# 3 ANALYSE DESCRIPTIVE

Dans cette section du rapport, nous procéderons à une analyse descriptive des données recueillies. **L'objectif central de cette analyse est de fournir un aperçu détaillé des principales caractéristiques de notre ensemble de données**. Cette étape cruciale nous aidera à mieux comprendre la nature de nos données avant de passer à des croisements de données.

## 3.1 PORTRAIT DES RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS

La première question, outre celle demandant le nom de l'entreprise, visait à déterminer la taille des entreprises participantes. Les résultats montrent une répartition diversifiée. **Les entreprises d'entre 1 et 9 employées et employés sont les plus représentées dans l'échantillon (41 %), suivies des travailleurs ou travailleuses autonomes (ou entreprises à 0 employés ou employées) (23 %)**. Les entreprises de plus de 1001 employés et employées représentent 1 % de l'échantillon. On peut déduire à partir de cet échantillon que le secteur primaire est généralement composé d'entreprises avec peu d'employés et employées.

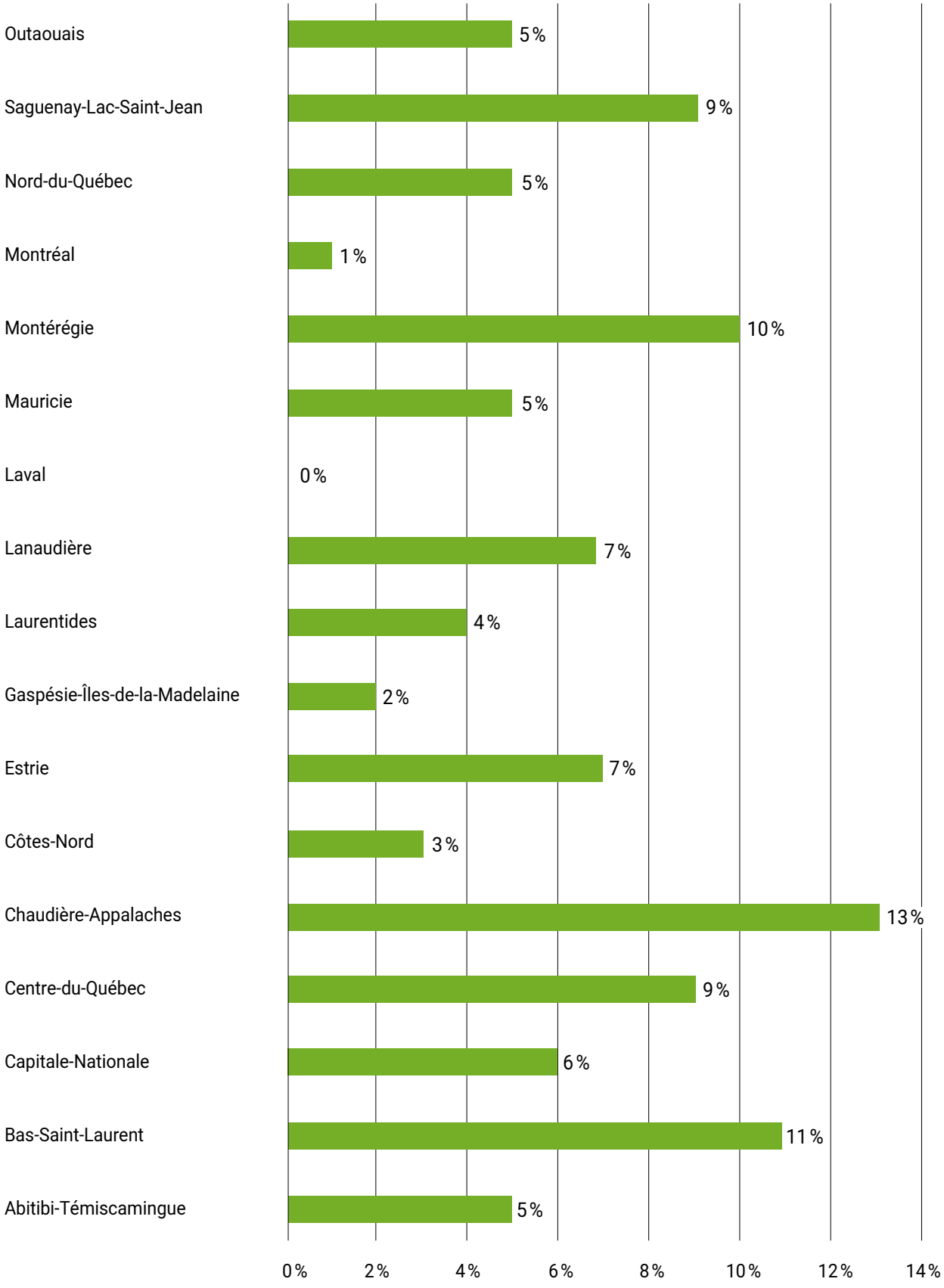
***GRAPHIQUE 1.***
***DISTRIBUTION DES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIMAIRE SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS ET D'EMPLOYÉES (QUESTION 2)***




Tous les CSMO inclus dans ce rapport ont fourni des informations à l'équipe de recherche à propos de la composition de leur industrie selon la taille des entreprises. **Pour une représentativité de la population, il aurait fallu que plus de 90 % des répondantes et répondants aient à leur emploi entre 1 et 9 employés et employées, ce qui n'est pas le cas (41 %)**.

La question sur la localisation des activités des entreprises met en lumière la répartition géographique des entreprises à travers le Québec. La région la plus fréquemment mentionnée est Chaudière-Appalaches (13 %), suivie du Bas-Saint-Laurent (11 %), ce qui suggère une certaine concentration d'entreprises dans ces zones. D'autre part, les régions de Laval et Montréal semblent moins présentes, représentant respectivement 0 % et 1 % de l'échantillon, ce qui est logique, dans la mesure où ces régions ne sont pas reconnues pour leur contribution à l'économie québécoise dans le secteur primaire. Une vue d'ensemble de la répartition géographique des entreprises participantes est disponible au graphique 2.

***GRAPHIQUE 2.***
***RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA RÉGION ADMINISTRATIVE OÙ SE DÉROULE LA MAJORITÉ DE LEURS ACTIVITÉS (QUESTION 3)***



# 3.2

# LES ENTREPRISES ET LA TRANSITION VERTE AUJOURD'HUI

Cette section du sondage vise à évaluer le niveau d'engagement actuel des entreprises dans la transition verte, ainsi que les défis, les besoins en ressources et les perspectives associées à cette transition.

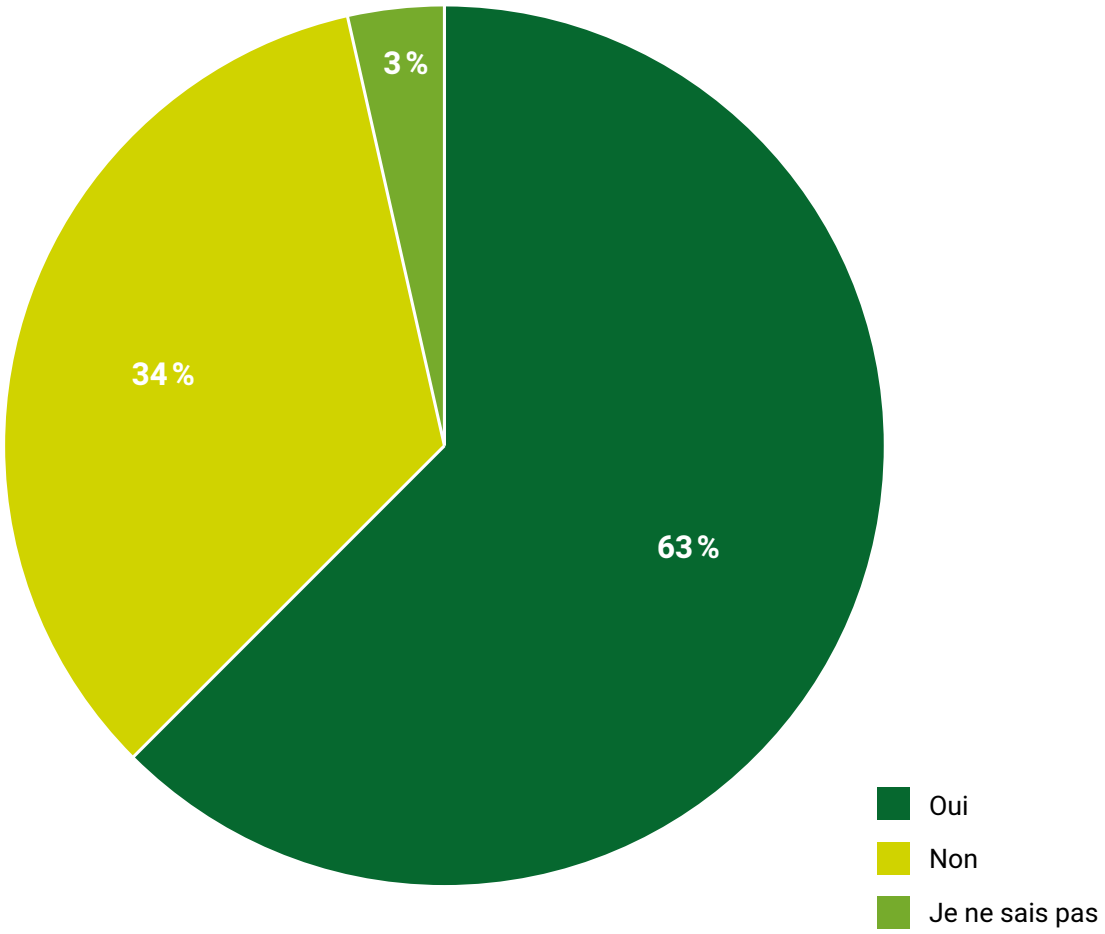
La transition verte est un concept central dans les discussions contemporaines sur le développement durable et la protection de l'environnement. Elle représente un mouvement vers une économie plus respectueuse de l'environnement, mettant l'accent sur les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique, l'économie circulaire et les technologies propres. Au Québec et au Canada, cela se traduit par des investissements dans les infrastructures vertes, l'électrification des transports et le soutien à la recherche et au développement des technologies vertes. La transition verte est également un processus qui nécessite que la main-d'œuvre acquière de nouvelles compétences et que certaines personnes envisagent de changer d'emplois pour s'adapter aux nouveaux paradigmes économique et environnemental.

Il est à noter que la notion de « transition juste » fait partie de la transition verte[3]. Elle désigne l'accompagnement des travailleurs et travailleuses et des entreprises pendant la transition verte, afin que personne ne soit laissé pour compte en raison des changements économiques qu'elle provoque.

La question 4, visant à déterminer si les entreprises ont dû initier des changements au cours des dix dernières années en raison des enjeux liés à la transition verte, révèle que **63 % des répondants et répondantes indiquent avoir effectivement entrepris des changements, tandis que 34 % ont répondu par la négative**, comme permet de constater le graphique 3. Un pourcentage de 3 % des répondants et répondantes ont indiqué ne pas savoir si des changements avaient été initiés. Ces résultats suggèrent que 63 % des entreprises sont directement touchées par les enjeux de la transition verte et ont mis en œuvre des changements dans leurs opérations au cours de la dernière décennie, ce qui souligne l'importance croissante de ces enjeux dans le paysage économique actuel. Considérant que 37 % des répondantes et répondants n'ont pas eu à entreprendre de changements en raison de la transition verte, et considérant l'urgence des enjeux environnementaux, il y aurait peut-être lieu de faire circuler davantage d'information sur la transition verte auprès des entreprises dans le secteur primaire.

[3] *Organisation internationale du travail. Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous. Genève ; 2016. Disponible : https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/fr/media/435086/download&ved=2ahUKEwiMy_TOtZ2HAxXuFFkFHVy_C1gQFnoECB0QAQ&usg=AOvVaw2KQwBViwxXuwVENflTzOz8*

***GRAPHIQUE 3.***
***RÉPARTITION DES ENTREPRISES AYANT DÛ INITIER DES CHANGEMENTS EN RÉPONSE AUX ENJEUX DE LA TRANSITION VERTE (QUESTION 4)***




La question 5, portant sur les mesures favorables à la transition verte mises en place dans les entreprises participantes, révèle une diversité de pratiques adoptées. Les répondants et répondantes avaient la possibilité de sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

**Un pourcentage significatif d'entreprises ont mis en place des initiatives de préservation de la biodiversité (43 %) et des programmes de gestion de l'eau (37 %). 36 % ont intégré des pratiques et/ou des procédés durables dans la production**. 31 % ont mis en place des mesures pour améliorer l'efficacité énergétique de leurs bâtiments et infrastructures. Considérant que l'eau et la biodiversité sont des enjeux majeurs pour la transition verte dans le secteur primaire, et considérant que les bâtiments et infrastructures sont au cœur de la production de ce secteur, ce résultat démontre une certaine volonté parmi les répondantes et répondants de diminuer leur empreinte écologique, et par la même occasion celle de leurs produits.

Parmi les répondants et répondantes, 29 % indiquent avoir mis en place des mesures concernant la gestion et/ou la réduction et/ou la revalorisation des déchets. Seulement 23 % des entreprises déclarent avoir formé leurs employés et employées sur les pratiques écoresponsables, ce qui témoigne d'une faible volonté de conscientiser les travailleurs et travailleuses dans le secteur sur ces enjeux.

D'autres mesures favorables à la transition verte, telles que l'obtention de certifications environnementales pour les produits et/ou services (21 %), le remplacement de sources d'énergie non renouvelables par des sources d'énergie renouvelables (21 %), la réalisation d'audits environnementaux (19 %), l'investissement dans les technologies vertes (15 %), l'élaboration d'un plan de réduction des gaz à effet de serre (GES) (15 %) et l'embauche de personnes spécialisées en environnement (13 %) ont également été mentionnées par un pourcentage relativement plus faible d'entreprises, comme le témoigne le tableau 3.

12 % des répondantes et répondants indiquent n'avoir mis en place aucune mesure favorable à la transition verte. La proportion des entreprises indiquant n'avoir mis en place aucune mesure favorable à la transition verte dépasse le dixième des répondantes et répondants, suggérant un léger besoin d'accompagnement, de sensibilisation ou d'autres formes de soutien pour que les entreprises s'engagent davantage dans la transition verte.

***TABLEAU 3.***
***MESURES LIÉES À LA TRANSITION VERTE MISES EN PLACE DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIMAIRE (QUESTION 5)***

| | **% PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS*** |
|---|---|
| Initiatives de préservation de la biodiversité | 43 % |
| Meilleure gestion de l'eau | 37 % |
| Intégration de pratiques et/ou de procédés durables dans le processus de production | 36 % |
| Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et installations<br>*Exemples : Certifications LEED, certifications ISO, rénovations avec matériaux écoénergétiques, etc.* | 31 % |
| Programme de gestion et/ou de réduction et/ou de revalorisation des déchets | 29 % |
| Formation des employé.e.s sur les pratiques écoresponsables<br>*Exemples : meilleure gestion de l'eau, triage des déchets, etc.* | **23 %** |
| Obtention de certifications environnementales pour vos produits et/ou services | 21 % |
| Remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par l'énergie renouvelable | 21 % |
| Réalisation d'audits environnementaux pour évaluer et améliorer les pratiques | 19 % |
| Investissement dans les technologies vertes | 19 % |
| Élaboration d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) | 15 % |
| Embauche de personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte | **13 %** |
| Aucune mesure | 12 % |

****Note** : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

La question 6, sur l'adéquation entre les travailleurs et les travailleuses actuellement à l'emploi des entreprises participantes et les besoins liés à la transition verte de ces entreprises, révèle une diversité de situations.

**23 % des entreprises indiquent que leur main-d'œuvre répond entièrement aux besoins liés à la transition verte**, ce qui témoigne du chemin qu'il reste à parcourir pour que les entreprises du secteur puissent faire face aux enjeux environnementaux actuels et pour saisir les opportunités qui se présentent.

**D'autre part, 34 % des entreprises indiquent que leur main-d'œuvre répond partiellement aux besoins liés à la transition verte**, mais qu'il leur manque des travailleurs et travailleuses spécialisés ou formés pour répondre pleinement à ces enjeux. Cette situation souligne l'importance de la formation et du développement des compétences pour soutenir la transition verte au sein des entreprises.

En revanche, 17 % des entreprises déclarent que leur main-d'œuvre répond peu aux besoins liés à la transition verte, ce qui suggère un besoin d'investissement dans le recrutement ou la formation de main-d'œuvre spécialisée dans ce domaine. Par ailleurs, 13 % des entreprises soulignent que leur main-d'œuvre ne répond pas du tout à leurs besoins relatifs à la transition verte et qu'elles n'ont ni l'expertise ni les travailleurs et travailleuses nécessaires pour faire face aux enjeux de la transition verte. Cela représente un défi majeur pour ces organisations.

**Globalement, 57 % des entreprises du secteur primaire disposent de main-d'œuvre répondant au moins partiellement à leurs besoins relatifs à la transition verte, tandis que les employées et employés de 30 % des entreprises ne répondent que peu ou pas du tout à leurs besoins**. Ces résultats indiquent tout d'abord qu'une proportion relativement faible (12 %) des entreprises se disent très peu – ou pas du tout – touchées par les enjeux environnementaux actuels ou ne pas s'en préoccuper, suggérant que les entreprises du secteur primaire prennent la transition verte au sérieux et qu'elles reconnaissent l'importance de disposer de main-d'œuvre adéquatement qualifiée pour y faire face. Cependant, l'analyse des réponses à la question 6 met en lumière la nécessité de redoubler d'efforts pour que les entreprises du secteur primaire puissent accéder aux connaissances et aux compétences vertes nécessaires pour faire face à la transition verte.

***TABLEAU 4.***
***RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LEUR NIVEAU DE SATISFACTION PAR RAPPORT À LA CAPACITÉ DE LEURS EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS À RÉPONDRE À LEURS BESOINS RELATIFS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 6)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS |
|---|---|
| **Partiellement**: Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé | 34 % |
| **Entièrement**: Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent | **23 %** |
| **Peu**: À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte | 17 % |
| **Pas du tout**: Nous n'avons ni l'expertise ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte. | **13 %** |
| Notre entreprise est **très peu - ou pas du tout -** touchée par les enjeux environnementaux actuels | 11 % |
| Nous ne nous préoccupons pas des enjeux environnementaux actuels | 1 % |

La question 7, qui aborde les obstacles empêchant les entreprises d'aller plus loin dans la mise en place de pratiques favorables à la transition verte, révèle une variété de défis rencontrés. Les répondantes et répondants avaient la possibilité de sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

**55 % des entreprises mentionnent manquer de temps pour analyser de meilleures options**, ce qui souligne une contrainte de temps dans la mise en œuvre de pratiques favorables à la transition verte. Une part significative de l'échantillon rencontre des enjeux d'ordre financier. **55 % des répondantes et répondants affirment manquer de ressources financières pour implanter des mesures favorables à la transition verte. En outre, 40 % de l'échantillon soutient que les coûts afférents à l'implantation de ces pratiques ne leur permettent pas de demeurer compétitifs**. Le fait que ces enjeux semblent récurrents pour une part notable des entreprises du secteur primaire, qui appartiennent à différentes industries, suggère que certains efforts pourraient être coordonnés afin de réduire les coûts des biens et des services nécessaires à l'implantation de nouvelles mesures favorables à la transition verte. Il serait également prioritaire de valoriser le temps investi pour analyser ces options, afin de les rendre plus accessibles pour les entreprises du secteur primaire.

35 % des entreprises indiquent ne pas en savoir assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles, ce qui souligne un besoin de sensibilisation et d'information sur les bénéfices de telles pratiques.

33 % des répondantes et répondants affirment qu'ils manquent de connaissances ou de main-d'œuvre qualifiée à l'interne. La même proportion de l'échantillon affirme que la structure des programmes n'est pas adéquate.

D'autres obstacles cités par les répondantes et répondants sont le fait que leurs clients ne sont pas prêts à utiliser leurs produits favorables à la transition verte (15 %), le manque de clarté des cadres réglementaires (12 %) et le fait que leurs fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas accès à des solutions favorables à la transition verte (11 %).

11 % des répondantes et répondants disent ne rencontrer aucun obstacle à l'implantation de mesures favorables à la transition verte, suggérant que l'implantation de ces pratiques demeure généralement entravée dans le secteur primaire. Seulement 3 % des répondants et répondantes déclarent que ces changements ne correspondent pas à leurs orientations ou à leur culture d'entreprise. Il s'agit de la réponse la moins populaire à la question 7, indiquant que généralement, les entreprises du secteur primaire se préoccupent des pratiques favorables à la transition verte.

Ces résultats soulignent les principaux défis rencontrés par les entreprises du secteur primaire dans la mise en place de pratiques favorables à la transition verte, et mettent en lumière les domaines où des efforts supplémentaires peuvent être nécessaires pour surmonter ces obstacles. Les enjeux qui prévalent sont le manque de temps et de ressources financières.

***TABLEAU 5.***
***OBSTACLES EMPÊCHANT LES ENTREPRISES D'ALLER PLUS LOIN DANS LA MISE EN PLACE DE PRATIQUES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 7)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options | 55 % |
| Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement | 55 % |
| Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs | 40 % |
| Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles | 35 % |
| Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne | 33 % |
| La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate | 33 % |
| Nos clients ne sont pas encore prêts à utiliser nos biens/services favorables à la transition verte | 15 % |
| Les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs | 12 % |
| Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables | 11 % |
| Nos fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas accès à des solutions favorables à la transition verte | 11 % |
| Ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise | 3 % |

***Note**: *La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

La question 8, qui aborde les opportunités pour les employés et employées de suivre des formations sur les pratiques écoresponsables et/ou sur des enjeux liés à la transition verte, révèle une diversité de situations. Les répondants et répondantes avaient la possibilité de sélectionner une seule réponse parmi les choix proposés.

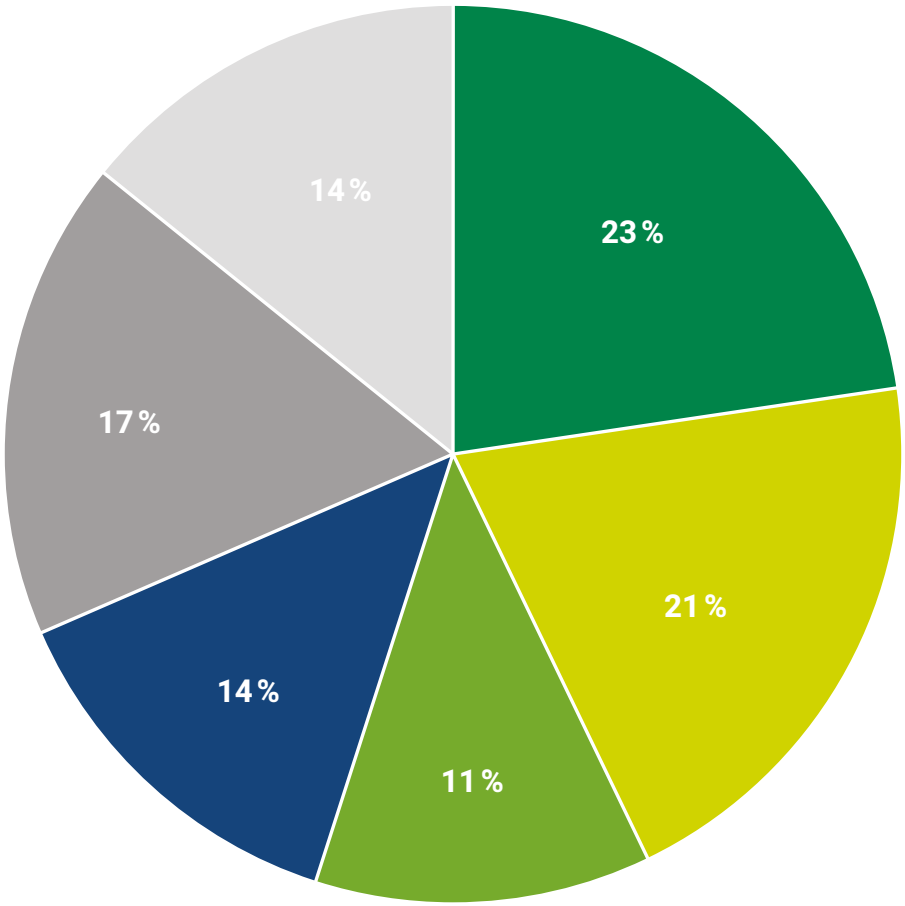
Comme le témoigne le graphique 4, 23 % des entreprises indiquent offrir à leurs employés et employées l'opportunité de suivre de telles formations. 14 % des répondantes et répondants affirment envisager d'offrir ces formations dans un avenir rapproché. En outre, 21 % des entreprises se disent intéressées à offrir ce type de formations, mais ne pas le faire, par manque de ressources. Ces résultats témoignent d'un engagement en faveur du développement des compétences et connaissances vertes de leur main-d'œuvre, mais d'un manque de ressources pour mettre cet engagement en pratique.

On remarque que l'entreprise n'envisage pas d'offrir ces formations en raison d'un manque d'intérêt ou de ressources dans le cas de 14 % des répondantes et répondants, suggérant la nécessité d'informer ou de sensibiliser davantage certaines entreprises aux façons dont la formation des employées et employés peut contribuer à renforcer leur capacité à faire face à la transition verte et à saisir les opportunités qu'elle représente.

17 % des entreprises indiquent que cette question ne s'applique pas à leur industrie et 11 % des répondantes et répondants déclarent que les formations accessibles ne répondent pas aux besoins de leur entreprise. Ces résultats suggèrent que la formation pourrait être repensée pour rejoindre davantage d'industries et d'entreprises du secteur primaire.

Ces résultats mettent en lumière les efforts déployés par certaines entreprises pour former leurs employés et employées aux pratiques écoresponsables et à la transition verte, ainsi que les défis rencontrés par d'autres pour mettre en place de telles initiatives de formation.

***GRAPHIQUE 4.***
***OPPORTUNITÉS DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DES ENTREPRISES DE SUIVRE DES FORMATIONS SUR LES PRATIQUES ÉCORESPONSABLES ET/OU SUR DES ENJEUX LIÉS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 8)***



# 3.3

# ANTICIPATIONS DES ENTREPRISES POUR LEUR AVENIR DANS UNE ÉCONOMIE EN TRANSITION

Les anticipations des entreprises concernant leurs besoins dans une économie en transition verte sont un aspect crucial pour leur adaptation et leur succès futur. Alors que la transition verte progresse, les entreprises doivent anticiper les changements dans leur secteur d'activité et dans leurs pratiques commerciales. Ces changements impacteront non seulement la manière dont elles opèrent, mais aussi le travail de leurs employés et employées. Les entreprises doivent être attentives aux tendances et aux besoins de leurs clients, ainsi qu'aux nouvelles compétences et technologies qui seront nécessaires. Cette prospective est essentielle pour assurer une transition réussie vers une économie plus durable et respectueuse de l'environnement, d'où l'importance de la question 9.

Les réponses à cette question, qui a pour objet l'**impact de la transition verte sur le travail de la main-d'œuvre et des entreprises**, montrent une pluralité de perspectives.

**23 % des répondants et répondantes n'anticipent aucun changement dans le travail de leurs employés et employées**. Plusieurs facteurs pourraient expliquer ce résultat. Par exemple, les répondantes et répondants pourraient anticiper des changements dans le travail de leurs employées et employés à un autre moment que dans les cinq prochaines années. Il est également envisageable que le travail ait déjà changé dans certaines entreprises en raison de la transition verte, et donc que ces dernières anticipent de continuer à appliquer ces nouvelles pratiques pour les cinq prochaines années. Il se peut aussi que les impacts de la transition verte affectent le travail quotidien des employées et employés de façon relativement indirecte. Ce travail connaîtrait donc peu de changements dans les cinq prochaines années. Cette dernière hypothèse semble toutefois peu plausible, considérant les interactions entre les enjeux environnementaux et les industries du secteur primaire. Il serait néanmoins pertinent que les CSMO inclus dans ce rapport consultent leurs membres pour établir avec plus de précision les raisons pour lesquelles elles ne prévoient pas de changement dans le travail de leurs employées et employés en raison de la transition verte dans les cinq prochaines années.

**37 % des entreprises prévoient que le travail de leurs employés et employées changera, ce qui pourrait nécessiter l'acquisition de nouvelles compétences**. Ce résultat souligne l'importance pour les entreprises de se préparer aux changements induits par la transition verte en développant les compétences de leur main-d'œuvre pour s'adapter aux nouvelles exigences du marché. Cela réitère également la nécessité d'assurer l'adéquation entre l'offre de formation et la demande

de connaissances et compétences des entreprises, afin que ces dernières aient à leur disposition les outils nécessaires pour saisir les opportunités que présentera la transition verte et continuer à satisfaire les préférences de leurs clients.

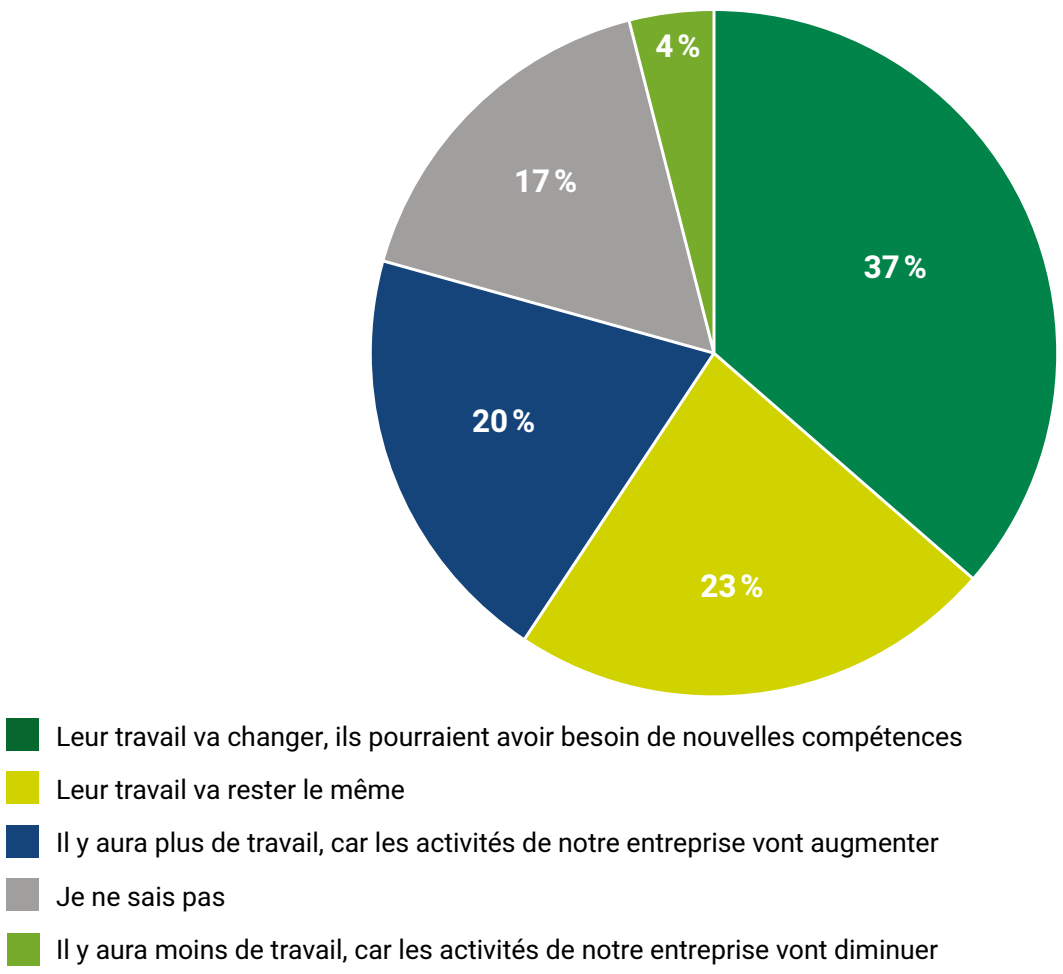
**20 % des entreprises anticipent une augmentation du travail pour leurs employés et employées en raison d'une augmentation des activités de leur entreprise**. Ce résultat suggère une perception positive de l'impact de la transition verte sur leur entreprise, avec des opportunités de croissance et d'expansion.

17 % des répondantes et répondants indiquent ne pas savoir comment la transition verte changera le travail de leurs employés et employées, indiquant que davantage d'initiatives d'information et de sensibilisation des entreprises du secteur primaire à propos des impacts possibles de la transition verte sur la main-d'œuvre et les entreprises pourraient contribuer à mieux identifier les besoins du secteur primaire.

4 % des entreprises prévoient une diminution du travail pour leurs employés et employées en raison d'une diminution des activités de leur entreprise. Ces résultats indiquent que le secteur primaire de l'économie québécoise semble peu à risque d'une diminution importante d'activité économique en raison de la transition verte, suggérant que des mesures comme le soutien à la requalification des travailleurs n'ont pas besoin d'être au cœur des stratégies élaborées pour soutenir ce secteur.

Ces résultats mettent en lumière les diverses façons dont les entreprises appartenant au secteur primaire anticipent l'impact de la transition verte sur le travail de leurs employés et employées. Ils soulignent l'importance pour les entreprises de se préparer aux changements à venir en développant les compétences nécessaires pour s'adapter à une économie en transition verte. Les résultats mettent aussi en lumière les besoins du secteur en matière de politiques publiques, sur lesquels nous reviendrons dans les recommandations à la section 6.

***GRAPHIQUE 5.***
***CHANGEMENT DES TÂCHES DE LA MAIN-D'ŒUVRE ANTICIPÉ DANS LES CINQ PROCHAINES ANNÉES (QUESTION 9)***



# 3.3.1

# BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE, FORMATION ET RECRUTEMENT

Les besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre dans le cadre de la transition verte sont au cœur des préoccupations actuelles. **Pour réussir leur transition vers des pratiques plus durables, les entreprises doivent non seulement identifier les compétences requises pour opérer dans une économie verte, mais aussi mettre en place des programmes de formation et de recrutement adaptés**. Cette double exigence souligne l'importance pour les entreprises de repenser leurs stratégies de gestion des ressources humaines afin de s'adapter aux nouveaux défis posés par la transition verte, d'où l'importance d'identifier et de mettre en lumière ces besoins

# 3.3.1.1 COMPÉTENCES

La question 10, sur les compétences à développer par le biais de la formation dans le cadre de la transition verte, permet de dégager les priorités des entreprises en matière de développement des compétences. Les répondants et répondantes devaient classer les compétences en ordre de priorité, avec le choix numéro 1 représentant leur priorité.

**35 % des entreprises classent les compétences en gestion de projet de développement durable comme leur priorité numéro un**. Cela met en lumière l'importance accordée à la capacité de planification stratégique et d'évaluation de l'impact environnemental des projets pour mener à bien la transition verte.

**31 % des entreprises identifient les compétences techniques spécifiques à la transition verte comme leur priorité numéro un**. Cela suggère une reconnaissance de l'importance des compétences techniques spécialisées pour réussir la transition vers des pratiques plus durables.

15 % des entreprises estiment ne pas avoir besoin de formation spécifique sur la transition verte pour leurs employés et employées. Toutefois, ce choix de réponse demeure l'option de priorité numéro 4 la plus populaire (77 %), indiquant que plusieurs entreprises valorisent le renforcement des connaissances et des compétences vertes de leurs employées et employés.

19 % des entreprises désignent les compétences en communication environnementale comme leur priorité numéro un. Cela souligne que les entreprises du secteur primaire accordent moins d'importance à la sensibilisation du public aux enjeux environnementaux et à la communication des initiatives de développement durable qu'aux autres compétences spécifiques à la transition verte. Il s'agit également du choix de priorité numéro 3 le plus populaire (47 %).

Ces résultats mettent en lumière les diverses priorités des entreprises en matière de développement des compétences pour la transition verte. Ils soulignent l'importance pour les entreprises de cibler les domaines de formation les plus pertinents pour leurs besoins spécifiques afin de réussir leur transition vers des pratiques plus durables. Le domaine de formation le plus pertinent pour les entreprises du secteur primaire est le développement des compétences en gestion de projet de développement durable.

***TABLEAU 6.***
***COMPÉTENCES LES PLUS IMPORTANTES À DÉVELOPPER PAR LA FORMATION SELON LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIMAIRE (QUESTION 10).***

| | PRIORITÉ 1 | PRIORITÉ 2 | PRIORITÉ 3 | PRIORITÉ 4 |
|---|---|---|---|---|
| **Compétences en gestion de projet de développement durable**<br>*Exemples : Planification stratégique pour l'adoption de pratiques respectueuses de l'environnement, évaluation de l'impact environnemental des projets, etc.* | **35 %** | 36 % | 24 % | 5 % |
| **Compétences techniques spécifiques à la transition verte**<br>*Exemples : Mise en place de systèmes d'énergie solaire, embauche de spécialistes en gestion de l'eau, en maintenance des éoliennes, en économie circulaire, en économie environnementale, etc.* | 31 % | **40 %** | 26 % | 3 % |
| **Compétences en communication environnementale**<br>*Exemples : Sensibilisation du public aux enjeux environnementaux, rédaction de rapports de développement durable, création de campagnes de sensibilisation, responsabilité sociale des entreprises, etc.* | 19 % | 19 % | **47 %** | 15 % |
| Nous n'avons pas besoin de formation spécifique à la transition verte pour nos employé.e.s | 15 % | 5 % | 3 % | **77 %** |

La question 11, sur les compétences génériques nécessaires pour faire face aux enjeux de la transition verte, permet de mettre en évidence les capacités considérées comme essentielles par les entreprises. Les répondants et répondantes pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés.

Les compétences génériques, également appelées compétences transversales, sont des capacités et des traits de personnalité qui peuvent être appliqués à différents contextes et industries. Contrairement aux compétences techniques, qui sont spécifiques à un domaine particulier, les compétences génériques sont des compétences de base qui sont souvent nécessaires pour réussir dans de nombreux emplois et situations de vie. Ces compétences incluent des aptitudes telles que la communication efficace, le travail d'équipe, la pensée critique et les autres choix de réponses à la question 11.

**67 % des entreprises identifient la capacité d'adaptation, l'ouverture d'esprit et au changement comme une compétence générique importante pour faire face aux enjeux de la transition verte. 55 % des entreprises soulignent l'importance de la vision à long terme comme compétence générique nécessaire. 38 % des entreprises mettent de l'avant la créativité comme une compétence générique importante.**

37 % des entreprises mentionnent la capacité à bien communiquer parmi les compétences génériques permettant de faire face à la transition verte. Le tiers (33 %) des répondantes et répondants misent sur l'autonomie et la capacité à travailler de façon indépendante pour mieux faire face à la transition verte. La même proportion de l'échantillon souligne l'importance de la pensée critique. 31 % des répondantes et répondants misent sur l'aptitude au travail d'équipe et 28 % des entreprises valorisent la capacité de réseautage et à créer des partenariats pour renforcer leur capacité à faire face à la transition verte. Finalement, 15 % des entreprises affirment que la question 11 ne s'applique pas à leur industrie. Il s'agit du choix de réponse le moins populaire à cette question. Toutefois, la proportion des répondantes et répondants ayant choisi cette option s'approche du cinquième de l'échantillon, réitérant la nécessité d'informer et de sensibiliser davantage les entreprises à propos des moyens dont le développement des compétences humaines peut contribuer à renforcer leur capacité à naviguer dans la transition verte.

Ces résultats soulignent l'importance pour les entreprises de développer un ensemble de compétences génériques chez leurs employés et employées afin de réussir la transition vers une économie plus durable et plus respectueuse de l'environnement. Les résultats peuvent également suggérer que la formation diplômante devrait favoriser le développement de ces compétences

afin que les étudiants et étudiantes puissent mieux en satisfaire la demande lorsqu'ils entreront sur le marché du travail. La popularité de la capacité d'adaptation et de la vision à long terme parmi les compétences génériques mentionnées par les répondantes et répondants, concorde avec l'analyse des réponses à la question 9.

***TABLEAU 7.***
***COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES NÉCESSAIRES AUX EMPLOYÉS ET EMPLOYÉS POUR MIEUX FAIRE FACE AUX ENJEUX PRÉSENTÉS PAR LA TRANSITION VERTE (QUESTION 11)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Capacité d'adaptation, ouverture d'esprit et au changement | 67 % |
| Vision à long terme | 55 % |
| Créativité | 38 % |
| Capacité à bien communiquer | 37 % |
| Autonomie et capacité à travailler de façon indépendante | 33 % |
| Pensée critique | 33 % |
| Aptitude de travail d'équipe | 31 % |
| Capacité de réseautage et création de partenariats | 28 % |
| Ne s'applique pas | 15 % |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

# 3.3.1.2 FORMATION ET RECRUTEMENT

La question 12, sur l'amélioration de l'offre de formation continue pour les travailleurs et travailleuses en emploi afin de mieux répondre aux besoins des entreprises en matière de transition verte, permet de mettre en évidence plusieurs axes d'amélioration potentiels. Les répondants et répondantes pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés.

**49 % des entreprises pensent qu'il faudrait que la formation disponible pour les travailleurs et travailleuses en emploi soit plus facilement accessible.** L'analyse des réponses à la question 8 suggérait qu'une part significative des entreprises reconnaît l'importance d'offrir à leurs employées et employés l'opportunité de suivre des formations à propos de la transition verte ou de certains de ses aspects. Augmenter l'accessibilité de la formation continue pour les entreprises du secteur primaire pourrait contribuer à ce que ces entreprises reconnaissant l'importance de ce type de formations, mais qui n'en offrent pas présentement à leur main-d'œuvre, rejoignent les rangs de celles qui le font.

**38 % des répondantes et répondants estiment que les programmes de formation continue devraient mettre l'accent davantage sur les compétences techniques spécifiques à la transition verte**, réitérant que les entreprises du secteur primaire semblent valoriser cette catégorie de compétences.

**35 % des répondantes et répondants soulignent également l'importance d'offrir des formations dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs et travailleuses restent à jour sur les connaissances nécessaires.**

30 % des entreprises estiment qu'il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi, réitérant la nécessité de bonifier l'offre de formation afin que l'ensemble du secteur primaire puisse accéder à des formations relatives à la transition verte adaptées à leur contexte et à leurs besoins.

20 % des répondantes et répondants pensent que la formation continue devrait mettre davantage l'accent sur les compétences humaines liées à la transition verte, soulignant que certaines entreprises reconnaissent le rôle de ces compétences pour renforcer leur capacité à faire face à la transition verte.

27 %, soit plus d'un quart des entreprises, ne savent pas comment améliorer l'offre de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi afin qu'elle réponde mieux à leurs besoins, signalant la nécessité d'efforts supplémentaires d'information et de sensibilisation des entreprises à ce sujet.

Seulement 8 % des entreprises estiment être déjà satisfaites des programmes de formation pour les travailleurs et travailleuses en emploi. Cela suggère que l'offre de formation continue doit être bonifiée pour répondre davantage aux besoins des entreprises.

***TABLEAU 8.***
***SOLUTIONS SOULEVÉES QUANT À UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE ET DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR PRIMAIRE (QUESTION 12)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Il faudrait que les formations disponibles pour les travailleurs.euses à l'emploi soient plus facilement accessibles (mieux informer les entreprises au sujet des formations existantes, diminuer les coûts, etc.) | 49 % |
| Il faudrait que les formations offertes portent davantage sur les compétences techniques spécifiques *(ex. : outils et technologies)* liées à la transition verte | 38 % |
| Il faudrait que les formations accessibles soient offertes dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs.euses restent à jour sur les connaissances qui leur sont nécessaires | 35 % |
| Il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs.euses déjà en emploi | 30 % |
| Je ne sais pas | 27 % |
| Il faudrait que les formations offertes abordent davantage les compétences humaines liées à la transition verte, comme le travail d'équipe, la communication et la capacité d'adaptation, la compréhension des enjeux éthiques et environnementaux | 20 % |
| Nous sommes déjà satisfaits des programmes de formation continue pour les travailleurs.euses déjà à l'emploi | 8 % |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

Les entreprises expriment diverses attentes concernant l'offre de formation diplômante dans leur domaine pour mieux répondre aux besoins liés à la transition verte. Les répondantes et répondants pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés à la question 13.

**La réponse la plus populaire à la question 13, sélectionnée par 37 % des répondantes et répondants, est « je ne sais pas ». Par ailleurs, seulement 8 % se disent déjà satisfaites de l'offre de formation diplômante dans leur secteur**. Ces résultats pourraient indiquer que l'offre actuelle répond adéquatement aux besoins en matière de transition verte de certaines entreprises. Ils pourraient également être symptomatiques d'un manque d'information parmi les entreprises concernant la façon dont la formation diplômante dans le secteur primaire peut contribuer à répondre à leurs besoins, ou un manque de communication entre les institutions offrant la formation diplômante et les entreprises.

27 % des répondantes et répondants soulignent la nécessité d'actualiser le contenu des formations pour que les compétences et les connaissances des étudiants et étudiantes répondent vraiment aux besoins des entreprises en matière de transition verte. Cette demande reflète un besoin d'adaptation aux technologies et des pratiques dans ce domaine.

26 % des répondantes et répondants estiment que les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail pour susciter un plus grand intérêt chez les étudiants et étudiantes, suggérant qu'informer les étudiantes et étudiants potentiels à propos des programmes de formation diplômante pourrait également

contribuer à mieux combler les besoins des entreprises du secteur primaire.

25 % des entreprises estiment que la formation diplômante devrait permettre aux travailleurs et travailleuses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique liées à la transition verte.

11 % des répondantes et répondants souhaiteraient que la formation diplômante associée à leur industrie soit offerte dans plus d'établissements à travers le Québec. Finalement, certaines entreprises (10 %) souhaitent voir une augmentation du nombre d'étudiants et étudiantes s'inscrivant dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont elles ont besoin.

Ainsi, la mesure à prioriser pour faire en sorte que la formation diplômante réponde mieux aux besoins du secteur primaire est de favoriser la mise en place d'éléments pertinents pour la transition verte dans les programmes d'études dans les institutions dispensant la formation diplômante et d'informer davantage les entreprises et les étudiantes et étudiants potentiels au sujet des programmes de formation diplômante.

***TABLEAU 9.***
***ADÉQUATION DE L'OFFRE DE FORMATION DIPLÔMANTE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 13)***

| | **% PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS*** |
|---|---|
| Je ne sais pas | 37 % |
| Le contenu de la formation devrait être mieux actualisé pour que les compétences et les connaissances vertes des étudiant.e.s répondent vraiment aux besoins de notre entreprise | 27 % |
| Les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail et susciter un plus grand intérêt chez les étudiant.e.s. *(Actuellement, le faible nombre de diplômé.e.s sur le marché limite l'accès de notre entreprise à des candidat.e.s en nombre suffisant pour les postes nécessaires liés à la transition verte)* | 26 % |
| La formation diplômante devrait permettre aux travailleurs.euses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte | 25 % |
| La formation diplômante associée à notre industrie pourrait être offerte dans plus d'établissements et plus accessible à travers les régions du Québec | 11 % |
| Il faudrait qu'il y ait plus d'étudiant.e.s qui s'inscrivent dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont notre entreprise a besoin | 10 % |
| Je suis déjà satisfait des programmes de formation diplômante de nos employé.e.s | 8 % |

***Note** *: La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

L'analyse des réponses à la question 14 sur les mesures prioritaires pour se préparer à la transition verte révèle des tendances significatives quant aux priorités des entreprises en matière de transition écologique. Parmi les répondants et répondantes, **36 % classent la recherche et obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales, comme la mesure la plus importante**, soulignant ainsi l'importance de la simplification du processus de demande de subventions et de financement à cet effet.

En deuxième position, **21 % des entreprises identifient la formation de la main-d'œuvre existante, à égalité avec le mentorat ou l'accompagnement par des experts**, comme mesures à mettre en place pour se préparer aux impacts de la transition verte, mettant en lumière le besoin de transfert d'expérience et de conscientisation en matière de transition verte dans le secteur primaire.

La troisième mesure prioritaire (en position « priorité 4 » en raison des mesures à égalité mentionnées précédemment), selon 18 % des répondants, est la collaboration avec les institutions offrant la formation initiale dans leur domaine. Cela permettrait d'assurer quela formation reçue par les futurs employés et employées corresponde mieux aux besoins des entreprises, soulignant ainsi l'importance de signaler les besoins des entreprises du secteur primaire en matière de transition verte aux institutions qui offrent des formations par le biais de collaborations.

Les autres mesures, telles que les audits environnementaux, l'embauche de main-d'œuvre supplémentaire spécialisée en environnement et/ou en écoresponsabilité et la mise à disposition d'un système de soutien à la requalification professionnelle, sont classées de manière moins prioritaire.

***TABLEAU 10.***
***MESURES QUI PEUVENT POSSIBLEMENT ÊTRE MISES EN PLACE POUR FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 14)***

| | PRIORITÉ 1 | PRIORITÉ 2 | PRIORITÉ 3 | PRIORITÉ 4 | PRIORITÉ 5 | PRIORITÉ 6 | PRIORITÉ 7 | PRIORITÉ 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Recherche et obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales | **36 %** | 16 % | 16 % | 7 % | 5 % | 9 % | 5 % | 5 % |
| Promotion et implantation d'initiatives et de pratique d'affaires écoresponsables au sein de notre entreprise *(Exemples : Implantation d'un programme de gestion des déchets, de pratiques de production responsables, etc.)* | 15 % | 18 % | 17 % | 10 % | 19 % | 7 % | 8 % | 5 % |
| Formation du personnel existant | 15 % | **21 %** | 14 % | **18 %** | 9 % | 11 % | 8 % | 3 % |
| Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects | 12 % | **21 %** | **20 %** | 15 % | 11 % | 9 % | 6 % | 5 % |
| Collaboration avec les organisations offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employés corresponde mieux aux besoins des entreprises | 9 % | 13 % | 11 % | 18 % | 18 % | 13 % | 7 % | 9 % |
| Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité | 5 % | 1 % | 9 % | 7 % | 16 % | **19 %** | **29 %** | 13 % |
| Audits environnementaux (ISO 2001) | 5 % | 5 % | 4 % | 11 % | 7 % | 16 % | 15 % | **37 %** |
| Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour mes employé.e.s. | 3 % | 5 % | 8 % | 13 % | 15 % | 15 % | 21 % | 20 % |

# 4

# ANALYSE INDIVIDUELLE DES CSMO

Certains CSMO regroupés dans le présent rapport n'ont pas individuellement atteint la cible minimale de répondants et répondantes nécessaire pour que l'analyse des réponses permette d'obtenir des résultats quantitatifs d'une qualité suffisante pour tirer des conclusions d'une robustesse satisfaisante. **La présente section montre néanmoins certaines tendances observées parmi les échantillons des CSMO individuels**.

Pour les CSMO n'ayant pas atteint leur cible minimale de répondants et répondantes individuelle, la présentation de ces tendances sert exclusivement à identifier certaines avenues à explorer davantage lors d'investigations ultérieures par les CSMO concernés. Elles doivent être considérées avec prudence, car elles ne peuvent être considérées comme des résultats statistiquement significatifs.

## 4.1 AGRICARRIÈRES

AGRIcarrières représente 68 % de l'échantillon (106 répondantes et répondants) et a atteint la cible minimale de répondants permettant la rédaction d'un rapport d'analyse individuel pour ce CSMO. **61 % des répondantes et répondants issus de ce CSMO déclarent avoir dû mettre en place des changements au cours des 10 dernières années en raison de la transition verte**. 35 % des entreprises d'AGRIcarrières estiment que le travail de leurs employées et employés va changer et qu'ils pourraient avoir besoin de nouvelles compétences.

**La mesure favorable à la transition verte la plus mise en place par les entreprises est l'implantation d'initiatives de préservation de la biodiversité (41 %). Le manque de ressources financières ou la difficulté d'accès au financement est l'obstacle à l'implantation de mesures favorables à la transition verte le plus fréquemment cité par les répondantes et répondants de ce CSMO (61 %).**

**39 % des répondantes et répondants issus d'AGRIcarrières priorisent les compétences en gestion de projet de développement durable parmi les compétences spécifiques à la transition verte à développer par la formation**. La compétence la plus fréquemment citée parmi les compétences génériques à développer pour aider les entreprises à faire face à la transition verte est la **capacité d'adaptation, l'ouverture d'esprit et au changement (67 %)**. La suggestion d'amélioration de l'offre de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi la plus populaire est de la rendre plus accessible (49 %). 27 % des répondantes et répondants pensent que la formation diplômante dans leur domaine devrait permettre aux travailleurs et travailleuses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte.

**La mesure choisie le plus fréquemment comme priorité numéro 1 pour préparer les entreprises à faire face à la transition verte est la recherche et l'obtention de soutien financier, incluant subventions gouvernementales (42 %).**

# 4.2

# CSMO MINES

Le CSMO Mines représente 7 % de l'échantillon (11 répondantes et répondants) et a atteint la cible minimale de répondants permettant la rédaction d'un rapport d'analyse individuel pour ce CSMO. **82 % des répondantes et répondants issus de ce CSMO déclarent avoir dû mettre en œuvre des changements au cours des 10 dernières années en raison de la transition verte**. 27 % des entreprises de CSMO Mines estiment que le travail de leurs employées et employés va changer et qu'ils pourraient avoir besoin de nouvelles compétences.

**Les mesures favorables à la transition verte les plus mises en place par les entreprises sont des mesures pour une meilleure gestion de l'eau (64 %) et l'élaboration d'un plan pour la réduction des gaz à effet de serre (GES) (64 %). Le manque de temps est l'obstacle à l'implantation de mesures favorables à la transition verte le plus fréquemment cité par les répondantes et répondants de ce CSMO (55 %).**

**36 % des répondantes et répondants issus du CSMO Mines priorisent les compétences techniques spécifiques à la transition verte parmi les compétences spécifiques à la transition verte à développer par la formation**. La compétence la plus fréquemment citée parmi les compétences génériques à développer pour aider les entreprises à faire face à la transition verte est la capacité d'adaptation (73 %). Les suggestions d'amélioration de l'offre de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi les plus populaires sont le fait que les formations offertes aux travailleuses et travailleurs à l'emploi soient plus facilement accessibles (64 %) et d'orienter les formations offertes davantage sur les compétences techniques liées à la transition verte (64 %). 36 % des répondantes et répondants pensent que la formation diplômante dans leur domaine devrait permettre aux travailleurs et travailleuses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte.

**La mesure choisie le plus fréquemment comme priorité numéro 1 pour préparer les entreprises à faire face à la transition verte est la recherche et l'obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales (45 %).**

# 4.3

# FORÊTCOMPÉTENCES

ForêtCompétences représente 25 % de l'échantillon (39 répondantes et répondants). **62 % des répondantes et répondants issus de ce CSMO déclarent avoir dû initier des changements au cours des 10 dernières années en raison de la transition verte**. 41 % des entreprises de ForêtCompétences estiment que le travail de leurs employées et employés va changer et qu'ils pourraient avoir besoin de nouvelles compétences.

**La mesure favorable à la transition verte la plus mise en place par les entreprises est l'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et des installations (35 %). Le manque de temps est l'obstacle à la mise en place de mesures favorables à la transition verte le plus fréquemment cité par les entreprises de ForêtCompétences (51 %).**

**32 % des répondantes et répondants issus de ForêtCompétences priorisent les compétences de gestion de projet de développement durable parmi les compétences spécifiques à la transition verte à développer par la formation**. La compétence la plus fréquemment citée parmi les compétences génériques à développer pour aider les entreprises à faire face à la transition verte est la **capacité d'adaptation (73 %)**. La suggestion d'amélioration de l'offre de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi la plus populaire est d'augmenter l'accessibilité des programmes de formation (41 %). 38 % des répondantes et répondants ne savent pas comment l'offre de formation diplômante pourrait être améliorée pour mieux répondre à leurs besoins relatifs à la transition verte. Toutefois, 32 % des entreprises souhaiteraient que le contenu de la formation soit mieux actualisé pour que les compétences et les connaissances vertes des étudiants et étudiantes répondent vraiment à leurs besoins.

**Les mesures choisies le plus fréquemment comme priorité numéro 1 pour préparer les entreprises à faire face à la transition verte sont la recherche et l'obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales (22 %) et la formation de la main-d'œuvre existante (22 %).**

# 4.4

# CSMOPM

Le CSMOPM ne compte aucun répondant. Il est donc impossible d'observer des tendances à explorer davantage lors d'investigations ultérieures.

# 5

# CROISEMENT DE DONNÉES

L'analyse croisée permet de **comprendre les relations et les corrélations entre différentes variables étudiées dans le cadre de ce rapport**. Cela offre une vue plus approfondie sur les dynamiques à l'œuvre parmi les entreprises appartenant au secteur primaire et leur engagemen dans la transition verte. Cette section présente les résultats des analyses croisées, mettant en lumière les associations significatives entre diverses réponses au sondage.

# 5.1

# CROISEMENT 1 – LES PLUS PETITES ENTREPRISES ONT DAVANTAGE INITIÉ DES CHANGEMENTS CONCERNANT LA TRANSITION VERTE

Au premier regard, il est clair que 63 % des entreprises du secteur primaire au Québec ont dû initier des changements en raison des enjeux liés à la transition verte. Ce pourcentage varie considérablement en fonction de la taille de l'entreprise. Les entreprises de petite taille, notamment celles comptant entre 1 et 9 employés, sont les plus nombreuses à avoir entrepris des changements (29 %).

***TABLEAU 11.***
***MISE EN PLACE DE CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE DANS LES 10 DERNIÈRES ANNÉES EN FONCTION DE LA TAILLE DES ENTREPRISES (QUESTIONS 2 & 4)***

| | 0/TRAVAILLEUR.EUSE AUTONOME | ENTRE 1 ET 9 | ENTRE 10 ET 24 | ENTRE 25 ET 50 | ENTRE 51 ET 200 | ENTRE 201 ET 500 | ENTRE 501 ET 1000 | PLUS DE 1001 | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Oui | 9 % | 29 % | 8 % | 6 % | 6 % | 2 % | 2 % | 1 % | **63 %** |
| Non | 13 % | 12 % | 2 % | 4 % | 1 % | 0 % | 1 % | 0 % | **34 %** |
| Je ne sais pas | 1 % | 1 % | 0 % | 0 % | 0 % | 1 % | 0 % | 0 % | **3 %** |
| **Total** | **23 %** | **43 %** | **10 %** | **10 %** | **7 %** | **2 %** | **2 %** | **1 %** | **100 %** |

Plusieurs facteurs peuvent contribuer à expliquer cette tendance. Il est notamment possible que les plus petites entreprises aient une meilleure flexibilité organisationnelle et qu'elles doivent s'adapter rapidement aux nouvelles réglementations environnementales. Les entreprises plus grandes (201 employés et plus) semblent moins concernées, ce qui pourrait indiquer soit une meilleure préparation aux enjeux environnementaux, soit des résistances structurelles plus importantes à l'adaptation.

L'apparition de cette tendance pourrait également s'expliquer par la composition de l'échantillon. Celui-ci compte peu de grandes entreprises et est composé à 68 % d'entreprises agricoles, dont 68 % comptent moins de 10 employées et employés. Ainsi, l'échantillon dans son ensemble pourrait sous-représenter les plus grandes entreprises et surreprésenter les petites entreprises agricoles. Pour mieux comprendre les corrélations entre la taille des entreprises, leur secteur d'activité et si elles ont ou non initié des changements en raison de la transition verte, il peut être utile de considérer certains croisements de données supplémentaires.

***TABLEAU 12.***
***MISE EN PLACE DE CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE DANS LES 10 DERNIÈRES ANNÉES EN FONCTION DU SECTEUR D'ACTIVITÉ (QUESTION 4 & CSMO)***

| | OUI | NON | JE NE SAIS PAS | TOTAL GLOBAL |
|---|---|---|---|---|
| AGRIcarrières | 61 % | 35 % | 4 % | **100 %** |
| CSMO Mines | 82 % | 18 % | 0 % | **100 %** |
| ForêtCompétences | 62 % | 35 % | 3 % | **100 %** |
| **Total*** | **63 %** | **34 %** | **3 %** | **100 %** |

**Note**: *Cette ligne indique la proportion de l'échantillon total ayant sélectionné chacun des choix de réponses à la question 4. Par exemple, la cellule du tableau à l'intersection de la ligne « AGRIcarrières » et de la colonne « Oui » (61 %) montre que 61 % des répondantes et répondants faisant partie d'AGRIcarrières ont entrepris des changements liés à la transition verte dans les 10 dernières années. 63 % de l'ensemble des répondantes et répondants de l'échantillon ont entrepris des changements liés à la transition verte dans les 10 dernières années.*

**On remarque au tableau 12 que la majorité des entreprises de chaque CSMO indique avoir dû initier des changements dans les 10 dernières années en raison de la transition verte**. En outre, la même proportion des entreprises d'AGRIcarrières et de ForêtCompétences indiquent ne pas avoir initié de changements. 18 % des entreprises du CSMO Mines déclarent ne pas avoir initié de changements dans les 10 dernières années en raison de la transition verte, ce qui représente seulement deux entreprises de l'échantillon.

***TABLEAU 13.***
***TAILLE DES ENTREPRISES SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ (QUESTION 2 & CSMO)***

| | AGRICARRIÈRES | CSMO MINES | FORÊTCOMPÉTENCES | TOTAL* |
|---|---|---|---|---|
| 0 / Travailleur.euse autonome | 33 % | 0 % | 3 % | **23 %** |
| Entre 1 et 9 employé.e.s | 47 % | 0 % | 35 % | **41 %** |
| Entre 10 et 24 employé.e.s | 10 % | 18 % | 11 % | **11 %** |
| Entre 25 et 50 employé.e.s | 8 % | 0 % | **24 %** | **11 %** |
| Entre 51 et 200 employé.e.s | 2 % | 27 % | 19 % | **8 %** |
| Entre 201 et 500 employé.e.s | 0 % | 18 % | 5 % | **3 %** |
| Entre 501 et 1000 employé.e.s | 0 % | 27 % | 0 % | **2 %** |
| **Total général** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** |

***Note**: *Cette colonne indique la proportion de l'échantillon total ayant sélectionné chacun des choix de réponses à la question 2. Par exemple, la cellule du tableau à l'intersection de la ligne « Entre 1 et 9 employé.e.s » et de la colonne « AGRIcarrières » (47 %)montre que 47 % des répondantes et répondants faisant partie d'AGRIcarrières sont des entreprises comptant entre 1 et 9 employés et employées. 41 % de l'ensemble des répondantes et répondants sont des entreprises comptant entre 1 et 9 employés et employées.*

Le tableau 13 permet de constater qu'AGRIcarrières compte la plus grande proportion de travailleurs et travailleuses autonomes. On peut également inférer que la grande majorité des travailleurs et travailleuses autonomes de l'échantillon sont issus de ce CSMO. Par ailleurs, ForêtCompétences comprend une plus grande proportion d'entreprises d'entre 25 et 200 employées et employés qu'AGRIcarrières. Le CSMO Mines est globalement composé d'entreprises de plus grande taille.

Le tableau 14 permet de comparer les proportions des entreprises ayant répondu « oui » et « non » à la question 4 dans chaque CSMO, selon leur taille. En combinant l'analyse de ces données avec les informations présentées aux tableaux 12 et 13, on peut mieux observer la relation entre l'initiation de changements en raison de la transition verte et la taille des entreprises.

Tout d'abord, la taille des entreprises semble peu influencer l'initiation de changements en raison de la transition verte dans le secteur minier (CSMO Mines), qui compte d'ailleurs peu d'entreprises de petite taille. L'analyse des réponses des entreprises d'AGRIcarrières et de ForêtCompétences semble donc plus pertinente pour l'analyse de la corrélation entre la taille des entreprises et l'initiation de changements en raison de la transition verte dans le secteur primaire

Plus de la moitié (59 %) des travailleurs et travailleuses autonomes d'AGRIcarrières indiquent n'avoir implanté aucun changement dans les 10 dernières années en raison de la transition verte, tandis que les trois quarts des entreprises d'entre 1 et 9 employées et employés de ce CSMO déclarent l'avoir fait. Or, la proportion des entreprises ayant répondu « oui » à la question 4 décline à mesure que leur taille augmente, au profit de la part des entreprises ayant répondu « non ».

On comptait trop peu de travailleurs et travailleuses autonomes parmi les répondantes et répondants de ForêtCompétences pour tirer des éléments d'analyse à leur sujet. Par ailleurs, ForêtCompétences n'ayant pas atteint le nombre de réponses minimales permettant d'obtenir une analyse quantitative de qualité suffisante pour produire un rapport propre à ce CSMO, les tendances parmi ses répondantes et répondants ressortent de façon moins définie. On remarque néanmoins que la proportion des entreprises ayant répondu « oui » à la question 4 semble augmenter à mesure que la taille de l'entreprise augmente, au détriment de la part des entreprises ayant répondu « non ». Il faut toutefois considérer ces résultats avec prudence, compte tenu du faible nombre de répondantes et répondants de ForêtCompétences.

***TABLEAU 14.***
***MISE EN PLACE DE CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE DANS LES 10 DERNIÈRES ANNÉES EN FONCTION DE LA TAILLE DES ENTREPRISES, SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ (QUESTIONS 2 & 4 & CSMO)***

| | AGRICARRIÈRES | | | | CSMO MINES | | | | FORÊTCOMPÉTENCES | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | OUI | NON | JE NE SAIS PAS | TOTAL | OUI | NON | JE NE SAIS PAS | TOTAL | OUI | NON | JE NE SAIS PAS | TOTAL |
| 0 / TA* | 35 % | 59 % | 6 % | **100 %** | 100% | 0 % | 0 % | **100 %** | 0 % | 0 % | 0 % | **0 %** |
| Entre 1 et 9 | 75 % | 21 % | 4 % | **100 %** | 46 % | 54 % | 0 % | **100 %** | 0 % | 0 % | 0 % | **0 %** |
| Entre 10 et 24 | 70 % | 30 % | 0 % | **100 %** | 100% | 0 % | 0 % | **100 %** | 50 % | 50 % | 0 % | **100 %** |
| Entre 25 et 50 | 63 % | 38 % | 0 % | **100 %** | 56 % | 44 % | 0 % | **100 %** | 0 % | 0 % | 0 % | **0 %** |
| Entre 51 et 200 | 100% | 0 % | 0 % | **100 %** | 71 % | 29 % | 0 % | **100 %** | 100% | 0 % | 0 % | **100 %** |
| Entre 201 et 500 | 0 % | 0 % | 0 % | **0 %** | 50 % | 0 % | 50 % | **100 %** | 100% | 0 % | 0 % | **100 %** |
| Entre 501 et 1000 | 0 % | 0 % | 0 % | **0 %** | 0 % | 0 % | 0 % | **0 %** | 67 % | 33 % | 0 % | **100 %** |
| Plus de 1001 | 0 % | 0 % | 0 % | **0 %** | 100% | 0 % | 0 % | **100 %** | 100% | 0 % | 0 % | **100 %** |
| Total** | **61 %** | **35 %** | **4 %** | **100%** | **62 %** | **35 %** | **3 %** | **100 %** | **82%** | **18%** | **0%** | **100%** |

***TA**: Travailleurs et travailleuses autonomes*
****Note**: Cette ligne indique la proportion de l'échantillon total ayant sélectionné chacun des choix de réponses à la question 4. Par exemple, la cellule du tableau à l'intersection de la colonne « AGRIcarrières – Oui » et de la ligne « 0/TA » (35 %) montre que 35 % des travailleurs et travailleuses autonomes faisant partie d'AGRIcarrières ont entrepris des changements liés à la transition verte dans les 10 dernières années. 61 % de l'ensemble des répondantes et répondants de l'échantillon ont entrepris des changements liés à la transition verte dans les 10 dernières années.*

**Globalement, cette analyse montre une disparité dans l'initiation de changements à cause de la transition verte en fonction de la taille des entreprises. Or, le sens de la corrélation entre ces deux variables pourrait changer d'une industrie à l'autre dans le secteur primaire.**

Ces résultats mettent en lumière la nécessité pour les CSMO de rester à l'affut des besoins et de l'engagement de leurs membres par rapport à la transition verte, afin de concentrer leurs efforts de soutien, d'information et de sensibilisation auprès des entreprises qui en ont le plus besoin, sans considérer leur industrie de façon monolithique.

# 6

# RECOMMANDATIONS POUR LE SECTEUR PRIMAIRE

À partir de ces résultats, il est possible de dégager des recommandations pour le secteur primaire en vue de bien outiller ses membres dans le cadre de la transition verte.

## 1. RENFORCER L'ACCESSIBILITÉ ET LA VISIBILITÉ DES FORMATIONS PORTANT SUR LA TRANSITION VERTE

Il est essentiel d'améliorer l'accès à la formation continue en matière de pratiques écoresponsables pour toutes les entreprises du secteur primaire, indépendamment de leur taille. **Il faudrait envisager la mise en place de programmes de formation à coûts réduits ou subventionnés, particulièrement pour les petites entreprises qui rencontrent des difficultés financières**.

De plus, une campagne de sensibilisation pourrait être lancée pour informer les entreprises sur l'importance de ces formations et sur les options disponibles, afin de mieux préparer la main-d'œuvre aux défis de la transition verte. Un partenariat entre les CSMO du secteur primaire et les institutions de formation continue serait, en ce sens, pertinent.

## 2. PROMOUVOIR LA COLLABORATION AVEC LES CENTRES DE FORMATION DIPLÔMANTE

Il serait bénéfique que les CSMO favorisent la collaboration entre les entreprises du secteur primaire et les institutions dispensant la formation diplômante afin d'adapter les programmes éducatifs aux besoins actuels et futurs du marché. Cela inclut la mise en place de partenariats pour développer des compétences spécifiques à la transition verte, ainsi que des projets de recherche communs pour explorer de nouvelles technologies ou pratiques durables.

## 3. RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DES ENTREPRISES

**Enfin, nous recommandons que les CSMO mettent en place des services de mentorat ou d'accompagnement personnalisé pour aider les entreprises à naviguer les complexités de la transition verte**. Cela inclurait des conseils sur les meilleures pratiques, l'aide à l'évaluation des impacts environnementaux, et l'élaboration de stratégies durables adaptées aux spécificités de chaque entreprise. Des partenariats avec des organisations qui détiennent une expertise en matière de transition verte pourraient être bénéfiques pour les entreprises membres des CSMO dans le secteur primaire.

**En suivant ces recommandations, les CSMO du secteur primaire offriront un soutien intéressant pour leurs membres dans la transition verte, maximisant les bénéfices tout en minimisant les défis associés à ce changement essentiel.**

# 7

# CONCLUSION

La transition verte représente à la fois un défi et une opportunité pour les entreprises du secteur primaire au Québec. **L'analyse des données révèle que si de nombreuses entreprises ont déjà entamé ce processus, des obstacles financiers, un manque d'accès à la formation, et un besoin d'accompagnement personnalisé subsistent**. En mettant en œuvre les recommandations proposées, il sera possible de renforcer la capacité de ces entreprises à s'adapter aux exigences d'une économie plus durable, tout en saisissant les opportunités de croissance qu'elle offre. Le succès de cette transition dépendra d'une approche intégrée, combinant soutien financier, accès à la formation, et encouragement à l'innovation.

La transition verte, bien qu'elle constitue un défi complexe, offre également une occasion unique pour les entreprises du secteur primaire au Québec de se réinventer et de prospérer dans une économie en mutation. Ce rapport met en évidence les efforts déjà entrepris par de nombreuses entreprises pour s'adapter aux exigences environnementales croissantes, ainsi que les obstacles significatifs qui subsistent. **Les résultats de l'enquête montrent que, bien que 63 % des entreprises aient initié des changements en réponse aux enjeux de la transition verte, une grande disparité existe dans leur capacité à se transformer, en fonction de leur taille et de leurs ressources.**

**Les petites entreprises, qui constituent une large part du tissu économique du secteur primaire, sont particulièrement vulnérables aux défis de la transition verte**. Elles ont souvent moins de moyens pour investir dans des pratiques écoresponsables ou pour offrir à leurs employés les formations nécessaires. Cela crée une nécessité urgente de renforcer le soutien qui leur est offert, notamment en termes d'accès au financement et aux subventions. L'amélioration de l'accessibilité des formations et la sensibilisation accrue des entreprises à l'importance de la transition verte sont des mesures clés pour s'assurer que ces entreprises ne soient pas laissées pour compte.

Les obstacles financiers, cités par une majorité des répondants et répondantes comme un frein majeur à l'adoption de pratiques durables, soulignent l'importance d'adapter les programmes de soutien existants aux réalités du secteur primaire. **La simplification des démarches pour obtenir du soutien, couplée à la création de nouveaux dispositifs financiers, pourrait considérablement augmenter le nombre d'entreprises engagées dans la transition verte.**

**Par ailleurs, la collaboration avec les centres de formation émerge comme un levier crucial pour réussir cette transition**. En rapprochant les entreprises du secteur primaire des institutions de formation et de recherche, il est possible de développer des compétences adaptées aux nouveaux besoins du marché et de promouvoir l'innovation en matière de technologies vertes. Le renforcement de ces liens pourrait également aider à mieux aligner l'offre de formation diplômante avec les attentes des employeurs, garantissant ainsi que la main-d'œuvre future sera mieux préparée aux défis environnementaux.

Enfin, la nécessité d'un accompagnement personnalisé des entreprises ne saurait être sous-estimée. **Un soutien ciblé, sous forme de mentorat ou de conseils spécialisés, permettrait aux entreprises de mieux naviguer les complexités de la transition verte, d'adopter les meilleures pratiques et de tirer parti des opportunités de croissance**. Cela pourrait également aider à réduire l'incertitude qui persiste chez certaines

entreprises quant aux impacts de la transition verte sur leurs activités.

En somme, la transition verte dans le secteur primaire du Québec n'est pas seulement un impératif moral ; il s'agit d'une occasion de repenser les modèles économiques et d'investir dans un avenir plus durable. Pour réussir cette transition, il est crucial que tous les acteurs impliqués – entreprises, gouvernements, centres de formation et de recherche – travaillent conjointement, de manière cohérente et concertée. Les membres des CSMO qui œuvrent dans le secteur primaire peuvent être au-devant de ce travail. En mettant en œuvre les recommandations présentées dans ce rapport, le secteur primaire pourra non seulement surmonter les défis posés par la transition verte, mais également en faire un moteur de développement économique durable et inclusif adapté aux défis planétaires du 21e siècle.

# ANNEXE 1
# QUESTIONNAIRE

## QUESTIONNAIRE GRAND DIAGNOSTIC VERT

**Proposition intermédiaire pour prétest**

Le Grand diagnostic vert est une initiative nationale pilotée par le pôle d'expertise en transition verte, mandatée par la ministre Kateri Champagne Jourdain. Cette enquête vise à évaluer la maturité des entreprises face à la transition verte, notamment en matière de main-d'œuvre. Comme CSMO dans votre secteur, nous désirons soutenir les projets d'initiatives et développement de compétences, en répondant adéquatement à vos enjeux, besoins et obstacles vers la transition verte. Pour accomplir notre travail, il faut être capable de bien cerner vos enjeux, vos besoins et vos orientations.

Nous vous invitons à répondre à ce questionnaire, d'une durée estimée de 15 minutes, qui s'inscrit dans le cadre de ce projet.

Ce court questionnaire sera essentiel pour identifier les perspectives et les besoins des entreprises en lien avec la transition verte. L'analyse des réponses permettra d'orienter les efforts dans la bonne direction, afin que les entreprises puissent recevoir le soutien dont elles ont réellement besoin. Merci de nous accorder quelques minutes de votre temps.

### PROFIL DES RÉPONDANT.E.S

1. QUEL EST LE NOM DE VOTRE ENTREPRISE OU ORGANISATION ?

2. COMBIEN D'EMPLOYÉ.E.S (À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL, INCLUANT LES STAGIAIRES ET TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES) COMPTE ACTUELLEMENT VOTRE ENTREPRISE ?

- 0/Travailleu.r.se autonome
- Entre 1 et 9 employé.e.s
- Entre 10 et 24 employé.e.s
- Entre 25 et 50 employé.e.s
- Entre 51 et 200 employé.e.s
- Entre 201 et 500 employé.e.s
- Entre 501 et 1000 employé.e.s
- Plus de 1001 employé.e.s

3. DANS QUELLE RÉGION ADMINISTRATIVE ONT LIEU LA MAJORITÉ DES ACTIVITÉS DE VOTRE ENTREPRISE ?
*(ex. : une entreprise minière dont les bureaux sont à Montréal mais qui exploite des mines sur la Côte-Nord doit choisir la Côte-Nord)*

- Bas-Saint-Laurent
- Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
- Saguenay–Lac-Saint-Jean
- Nord-du-Québec
- Capitale-Nationale
- Chaudière-Appalaches
- Mauricie
- Centre-du-Québec
- Estrie
- Montréal
- Laval
- Lanaudière
- Laurentides
- Montérégie
- Outaouais
- Abitibi-Témiscamingue
- Côte-Nord

# VOTRE ENTREPRISE ET LA TRANSITION VERTE AUJOURD'HUI

**Transition verte** : Il s'agit d'un mouvement vers une économie plus respectueuse de l'environnement, qui priorise les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique et les technologies propres. Au Québec et au Canada, cela comprend des investissements dans les infrastructures vertes, l'électrification des transports et le soutien à la recherche et au développement des technologies vertes. La transition verte nécessitera que les travailleurs apprennent de nouvelles compétences et que certains changent d'emplois. La transition verte fait partie de la notion de transition juste. Elle désigne l'accompagnement des travailleurs et des entreprises pendant la transition verte, afin que personne ne soit laissé pour compte en raison des changements économiques qu'elle provoque.

4. DEPUIS LES 10 DERNIÈRES ANNÉES, VOTRE ENTREPRISE A-T-ELLE DÛ INITIER DES CHANGEMENTS EN RAISON DES ENJEUX CONCERNANT L'ENVIRONNEMENT ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

5. LES OPTIONS SUIVANTES SONT DES MESURES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE. PARMI CES MESURES, LESQUELLES SONT PRÉSENTES DANS VOTRE ENTREPRISE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- Formation des employé.e.s sur les pratiques écoresponsables *(Exemples : meilleure gestion de l'eau, triage des déchets, etc.)*
- Embauche de personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte
- Programme de gestion et/ou de réduction et/ou de revalorisation des déchets
- Obtention de certifications environnementales pour vos produits et/ou services
- Remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par l'énergie renouvelable
- Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et installations *(Exemples : certifications LEED, certifications ISO, rénovations avec matériaux écoénergétiques, etc.)*
- Intégration de pratiques et/ou de procédés durables dans le processus de production
- Investissement dans les technologies vertes
- Initiatives de préservation de la biodiversité
- Meilleure gestion de l'eau
- Élaboration d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)
- Réalisation d'audits environnementaux pour évaluer et améliorer les pratiques
- Aucune mesure

6. DANS QUELLE MESURE LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES PRÉSENTEMENT À L'EMPLOI DE VOTRE ENTREPRISE RÉPONDENT-ILS AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE LIÉS À LA TRANSITION VERTE ?

- **Entièrement** : Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent
  **Partiellement** : Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé
- **Peu** : À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte
- **Pas du tout** : Nous n'avons ni l'expertise ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte.
- Nous ne nous préoccupons pas des enjeux environnementaux actuels
- Notre entreprise est très peu - ou pas du tout - touchée par les enjeux environnementaux actuels

7. QUELS SONT LES OBSTACLES QUI EMPÊCHENT VOTRE ENTREPRISE D'ALLER PLUS LOIN DANS LA MISE EN PLACE DE PRATIQUES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE ?
*Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise*

- Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles
- Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options
- Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne
- Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement
- Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs
- La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate
- Nos clients ne sont pas encore prêts à utiliser nos biens/services favorables à la transition verte
- Nos fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas encore accès à des solutions favorables à la transition verte.
- Les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs
  Ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise
- Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables

8. LES EMPLOYÉS DE VOTRE ENTREPRISE ONT-ILS L'OPPORTUNITÉ DE SUIVRE DES FORMATIONS SUR LES PRATIQUES ÉCORESPONSABLES ET/OU SUR DES ENJEUX LIÉS À L'ENVIRONNEMENT ?

- Oui
- Non : Envisagé dans un avenir rapproché.
- Non : Les formations accessibles ne répondent pas au besoin de notre entreprise.
- Non : Intérêt à offrir ces formations, mais manque de ressources.
- Non : Pas envisagé par manque d'intérêt ou de ressources.
- Non : Ne s'applique pas à notre industrie

## VOS ANTICIPATIONS POUR L'AVENIR DE VOTRE ENTREPRISE DANS UNE ÉCONOMIE EN TRANSITION VERTE

9. DANS LES CINQ PROCHAINES ANNÉES, COMMENT ANTICIPEZ-VOUS QUE LA TRANSITION VERTE CHANGERA LE TRAVAIL DE VOS EMPLOYÉS ?

- Il y aura moins de travail, car les activités de notre entreprise vont diminuer.
- Il y aura plus de travail, car les activités de notre entreprise vont augmenter.
- Leur travail va changer, ils pourraient avoir besoin de nouvelles compétences.
- Leur travail va rester le même.
- Je ne sais pas.

## VOS BESOINS EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE

**Compétences**

10. QUELLES COMPÉTENCES, VISANT LA TRANSITION VERTE, SERAIENT À DÉVELOPPER PAR DE LA FORMATION ? *Classez-les en ordre de priorité pour votre entreprise.*

- **Compétences techniques spécifiques à la transition verte** *(Exemples : Mise en place de systèmes d'énergie solaire, embauche de spécialistes en gestion de l'eau, en maintenance des éoliennes, en économie circulaire, en économie environnementale, etc.)*
- **Compétences en gestion de projet de développement durable** *(Exemples : Planification stratégique pour l'adoption de pratiques respectueuses de l'environnement, évaluation de l'impact environnemental des projets, etc.)*
- **Compétences en communication environnementale** *(Exemples : Sensibilisation du public aux enjeux environnementaux, rédaction de rapports de développement durable, création de campagnes de sensibilisation, responsabilité sociale des entreprises, etc.)*
- **Nous n'avons pas besoin de formation spécifique de la transition verte pour nos employés.es**

11. QUELLES COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES VOS EMPLOYÉ.ES DEVRONT-ILS AVOIR POUR PERMETTRE À VOTRE ENTREPRISE DE MIEUX FAIRE FACE AUX ENJEUX PRÉSENTÉS PAR LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

**Compétences génériques** : Capacités propres à une personne qui sont utiles dans tous les milieux de vie.

- Capacité d'adaptation, ouverture d'esprit et au changement
- Aptitude de travail d'équipe
- Autonomie et capacité à travailler de façon indépendante
- Pensée critique
- Créativité

Capacité à bien communiquer

- Capacité de réseautage et création de partenariats
- Vision à long terme
- Ne s'applique pas

## FORMATION ET RECRUTEMENT

12. SELON VOUS, COMMENT L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE POUR LES TRAVAILLEURS EN EMPLOI POURRAIT-ELLE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- Il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs.euses déjà en emploi.
- Il faudrait que la formation disponible pour les travailleurs.euses en emploi soit plus facilement accessible *(Exemples : mieux informer les entreprises au sujet des formations existantes, diminuer les coûts, etc.).*
- Il faudrait que les formations offertes portent davantage sur les compétences techniques spécifiques *(exemples : outils et technologies)* liées à la transition verte.
- Il faudrait que les formations offertes abordent davantage les compétences humaines liées à la transition verte, comme le travail d'équipe, la communication et la capacité d'adaptation, la compréhension des enjeux éthiques et environnementaux.
- Il faudrait que les formations accessibles soient offertes dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs.euses restent à jour sur les connaissances qui leur sont nécessaires.

- Nous sommes déjà satisfaits des programmes de formation pour les travailleurs.euses déjà en emploi.
- Je ne sais pas

13. SELON VOUS, L'OFFRE DE FORMATION DIPLÔMANTE DANS VOTRE DOMAINE *(diplômes universitaires, diplômes d'études professionnelles [DEP], techniques, etc.)* POURRAIT-ELLE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- La formation diplômante devrait permettre aux travailleurs.euses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte.
- Il faudrait qu'il y ait plus d'étudiant.e.s qui s'inscrivent dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont notre entreprise a besoin.
- Le contenu de la formation devrait être mieux actualisé pour que les compétences et les connaissances vertes des étudiant.e.s répondent vraiment aux besoins de mon entreprise.
- Les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail et susciter un plus grand intérêt chez les étudiants. (Actuellement, le faible nombre de diplômé.e.s sur le marché limite l'accès de notre entreprise à des candidat.e.s en nombre suffisant pour les postes liés à la transition verte nécessaires).
- La formation diplômante associée à notre industrie pourrait être offerte dans plus d'établissements et plus accessible à travers les régions du Québec.
- Je suis déjà satisfait des programmes de formation continue de mes employés.
- Je ne sais pas.

14. LES OPTIONS SUIVANTES SONT DES MESURES QU'UNE ENTREPRISE POURRAIT METTRE EN PLACE POUR SE PRÉPARER À FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE ET CELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE. *Classez-les en ordre de priorité pour votre entreprise.*

- Recherche et obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales
- Formation du personnel existant
- Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité
- Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects
- Collaboration avec les institutions offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employé.e.s corresponde mieux aux besoins des entreprises
- Promotion et implantation d'initiatives et de pratique d'affaires écoresponsable au sein de notre entreprise *(Exemples : implantation d'un programme de gestion des déchets, de pratiques de production responsables, etc.)*
- Audits environnementaux (ISO 2001)
- Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour nos employé.e.s.

# ANNEXE 2
# LEXIQUE

Ce lexique est conçu pour vous fournir des définitions claires et accessibles des termes couramment utilisés en analyses statistiques. Les termes présentés ici sont essentiels pour interpréter les résultats des enquêtes et des études, et pour comprendre les discussions sur les données dans divers domaines, allant de l'économie, en passant par la sociologie pour se rendre même jusqu'à la médecine.

**Échantillon** : Un échantillon est un sous-groupe de la population totale que l'on étudie. Il est sélectionné de manière à représenter fidèlement l'ensemble de cette population. Par exemple, pour étudier les habitudes de lecture des Québécois, on pourrait interroger un groupe représentatif de personnes vivant au Québec.

**Variables** : En statistique et en recherche, une variable est un élément, une caractéristique ou une quantité qui peut prendre différentes valeurs. Les variables sont ce que les chercheurs mesurent, manipulent ou observent dans le cadre d'une étude. Elles peuvent représenter tout type de donnée : de simples nombres, des catégories, des comportements, des traits, etc. Les variables peuvent être classées en plusieurs types, chacun ayant des caractéristiques et des utilisations spécifiques.

**Marge d'erreur** : La marge d'erreur indique la précision des résultats obtenus à partir de l'échantillon. Elle exprime l'écart maximal attendu entre les résultats de l'échantillon et ceux que l'on obtiendrait si toute la population avait été étudiée. Par exemple, une marge d'erreur de ±3 % signifie que les résultats peuvent varier de 3 % de plus ou de moins que ce qui est rapporté.

**Probabiliste** : Un échantillon probabiliste est sélectionné de manière que chaque membre de la population ait une chance connue et non nulle d'être choisi. Cela garantit que l'échantillon est représentatif de la population. Par exemple, tirer au sort des numéros de téléphone pour une enquête est une méthode probabiliste.

**Population** : La population désigne l'ensemble des individus ou des éléments que l'on souhaite étudier. Cela peut être tous les habitants d'une ville, tous les étudiants d'une université, ou tous les produits fabriqués par une usine. L'échantillon est prélevé dans cette population.

**Niveau de confiance** : Le niveau de confiance indique la probabilité que les résultats de l'échantillon soient représentatifs de la population. Un niveau de confiance de 95 % signifie que si l'on répétait l'étude 100 fois, les résultats seraient fiables 95 fois sur 100.

**Ventilation** : La ventilation renvoie au fait que les données sont réparties ou classées en différentes catégories. Par exemple, les résultats d'une enquête peuvent être ventilés par âge, sexe, ou région géographique, pour analyser les différences entre ces groupes.

**Représentativité** : La représentativité est la qualité d'un échantillon qui reflète fidèlement les caractéristiques de la population totale dont il est issu. Un échantillon représentatif permet d'obtenir des résultats et des conclusions qui peuvent être généralisés à l'ensemble de la population. Pour qu'un échantillon soit représentatif, il doit inclure des proportions correctes de divers sous-groupes de la population (par exemple, âge, sexe, revenu, etc.), de manière que les résultats de l'échantillon soient similaires à ceux que l'on obtiendrait si toute la population était étudiée. La représentativité est essentielle pour la validité des enquêtes et des études statistiques, car elle assure que les conclusions tirées de l'échantillon sont applicables à la population globale.

**Cibles** : Les cibles sont les groupes spécifiques au sein de la population que l'on souhaite étudier ou atteindre avec une enquête ou une étude. Par exemple, une campagne publicitaire peut cibler les jeunes adultes âgés de 18 à 25 ans. Ils peuvent aussi désigner le nombre de répondantes ou répondants nécessaire pour arriver à une représentativité désirée.

**Tableaux croisés** : Les tableaux croisés, aussi appelés tableaux de contingence, sont des outils utilisés en statistique pour examiner la relation entre deux variables catégorielles ou plus. Ils permettent de visualiser et de résumer les données en montrant la distribution des variables en fonction des catégories de l'une par rapport aux catégories de l'autre.

# AGRICARRIÈRES

Enviro Compétences

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

# TABLE DES MATIÈRES


1. INTRODUCTION 125

2. CONCEPTION DU SONDAGE ET CUEILLETTE DE DONNÉES 126

3. ANALYSE DESCRIPTIVE 128

3.1 Portrait des répondantes et répondants 128

3.2 Les entreprises et la transition verte aujourd'hui 131

3.3 Anticipations des entreprises pour leur avenir dans une économie en transition 138

3.3.1 Besoin en main-d'œuvre, formation et recrutement 140

3.3.1.1 Compétences 141

3.3.1.2 Formation et recrutement 144

4. CROISEMENT DE DONNÉES 148

4.1 Croisement 1 – Taille des entreprises et transition verte 148

4.2 Croisement 2 – Le besoin de formation et la transition verte 150

4.3 Croisement 3 – L'incertitude quant au changement du travail de la main-d'œuvre 152

5. RECOMMANDATIONS POUR AGRICARRIÈRES 154

6. CONCLUSION 156

ANNEXE 1 – QUESTIONNAIRE 157

ANNEXE 2 – LEXIQUE 161

# 1 INTRODUCTION

L'expression « transition verte » désigne le processus continu par lequel on observe un changement de paradigme économique vers l'économie verte. La transition verte affecte l'ensemble des économies et des sociétés. Ainsi, elle entraîne dans son sillage une transition verte de la main-d'œuvre. Les entreprises et la main-d'œuvre sont en première ligne de la transition verte et peuvent bénéficier d'une transition planifiée et coordonnée. Cependant, sans les outils nécessaires pour faire face aux impacts des changements climatiques, elles pourraient également subir des préjudices.

Le Grand diagnostic vert est une initiative nationale pilotée par le Pôle d'expertise en transition verte – coordonné par EnviroCompétences –, et mandatée par la Commission des partenaires du marché du travail. Ce projet vise à mesurer la maturité de 28 différents secteurs d'activité économique en lien avec la transition verte de la main-d'œuvre. Les résultats seront utilisés dans l'optique d'élaborer de potentiels projets de formation et déterminer l'accompagnement nécessaire par secteur.

**Cette enquête (volet 2)** vise à évaluer la maturité des entreprises face à la transition verte, notamment en matière de disponibilité des compétences et de formation de la main-d'œuvre.

Ce rapport présente **des résultats détaillés des besoins des entreprises membres d'AGRIcarrières dans le cadre de la transition verte**. Il se base sur les réponses collectées à partir d'un questionnaire spécifique (Annexe I).

L'objectif de cette analyse est d'**offrir à ce comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) et à ses entreprises membres l'information nécessaire afin de soutenir des projets visant entre autres le développement de compétences et la formation de la main-d'œuvre**, en répondant adéquatement aux enjeux, besoins et obstacles sectoriels spécifiques à la transition verte. En effet, les actions à mettre en place pour soutenir les entreprises et répondre à leurs besoins durant cette transition ne sont pas entièrement du ressort des entreprises elles-mêmes. Plusieurs de ces mesures dépendent notamment du soutien des administrations publiques et des projets communs à l'échelle sectorielle développés par les CSMO.

L'analyse des réponses à cette enquête permettra d'orienter les efforts dans la bonne direction, tout en amplifiant la capacité des entreprises à communiquer leurs besoins et préoccupations aux autorités pertinentes. Elle contribuera aussi à ce que les entreprises puissent recevoir le soutien dont elles ont réellement besoin dans le cadre de la transition verte.

La première partie du rapport se concentre sur la méthodologie de la cueillette de données, offrant ainsi une compréhension approfondie du processus utilisé pour obtenir les informations pertinentes. La seconde partie est une analyse descriptive des réponses à chaque question posée dans le questionnaire. Elle vise à mettre en lumière les besoins des organisations et des entreprises en matière de soutien dans le cadre de la transition verte. La section suivante étudiera des croisements de données, permettant d'évaluer les tendances propres à la transition verte attitrées à divers types d'entreprises, par exemple en fonction de leur taille ou de leur emplacement. La dernière partie du rapport présente des recommandations pour AGRIcarrières, soutenues par les conclusions tirées des trois sections précédentes.

# 2

# CONCEPTION DU SONDAGE ET CUEILLETTE DE DONNÉES

Le sondage a été conçu entre janvier et mars 2024 dans un processus de dialogue entre l'équipe de Delorme Lajoie Consultation (DLC), différents CSMO[1], le Pôle d'expertise en transition verte d'EnviroCompétences et COPTICOM, Stratégies et relations publiques. La structure du sondage a été conçue autour des principes de sondages en ligne mis de l'avant par Plaisent, Zheng, Khadraoui et Bernard[2].

Le sondage a été lancé auprès des entreprises d'AGRIcarrières le 25 avril 2024. Des rappels périodiques ont été envoyés durant les 7 semaines d'ouverture du questionnaire. La cueillette de réponses a pris fin le 15 juin 2024. Lorsque deux répondantes et répondants d'une seule et même organisation remplissaient le questionnaire, un seul était retenu de manière aléatoire, à moins qu'une personne de l'organisation nous prévienne de retenir les réponses d'un questionnaire plutôt qu'un autre.

À la suite du processus de co-construction du sondage, l'équipe de recherche dirigée par DLC a fait part aux représentants et représentantes des CSMO du nombre de répondants et répondantes nécessaire pour atteindre une marge d'erreur de 3 % et un niveau de confiance de 95 % (si le sondage avait été probabiliste et ventilé pour représenter de manière proportionnelle les entreprises selon leur taille). Toutefois, les cibles de nombre de répondants et répondantes ont été revues à la baisse pendant l'élaboration du sondage (voir encadré 1).

---

[1] *Les représentants et représentantes des CSMO ayant participé à l'élaboration du sondage font partie du comité directeur du Grand diagnostic vert. Les CSMO représentés dans ce comité sont Formabois, HortiCompétences, le CSMO Mines, Innoviste, CAMO-Route, AGRIcarrières, GrafiCompétences, TechnoCompétences et le CSMO-ESAC. Des ressortissants de différentes organisations composaient également le comité aviseur du Grand diagnostic vert et ont contribué à l'élaboration du questionnaire. Ces organisations sont l'APTHQ, le ministère des Transports, le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie, le CTTEI, l'agence de développement durable Ellio, le ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques de la Faune et des Parcs, Recyc-Québec, la CSD, Québec Vert et la CSN.*

[2] *Plaisent M, Khadhraoui M, Bernard P. Concepts et outils des sondages Web : Introduction à LimeSurvey et SurveyMonkey. Presses de l'Université du Québec, 2019.*

Pour AGRIcarrières, qui compte 29 000 entreprises membres, cette cible est établie à 100 répondants, ce qui représente 0,34 % des entreprises appartenant à CSMO. Ce nombre de répondants et répondantes permettrait d'atteindre une marge d'erreur de 10 % et un niveau de confiance de 95 %.

À la fermeture du sondage, **106 réponses ont été recueillies, ce qui représente 0,36 % des membres de ce CSMO. AGRIcarrières a donc surpassé sa cible de nombre de répondants et répondantes permettant d'atteindre une marge d'erreur de 10 %, pour un niveau de confiance de 95 %**.

***ENCADRÉ 1.***
***LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES LORS DE L'ENQUÊTE***

Certaines difficultés se sont présentées durant le déroulement de l'enquête. La méthodologie a donc été adaptée pour faire face à ces difficultés, tout en tentant de préserver la robustesse des résultats présentés. Toutefois, ces circonstances font en sorte que **les résultats quantitatifs obtenus ont une valeur statistique adéquate, mais sous-optimale.**

Lors du processus de co-construction du sondage, les représentants et représentantes des CSMO ont indiqué que les cibles initialement choisies par l'équipe de recherche leur apparaissaient très peu réalistes. Afin de résoudre cette préoccupation et de tenter de préserver la motivation des CSMO en leur présentant un objectif qui leur semblait atteignable, l'équipe de recherche a donc choisi d'adopter les mêmes cibles que celles fixées par les CSMO pour leurs diagnostics sectoriels.

À la suite de cette décision, les cibles ont été abaissées une seconde fois, fixant le minimum de répondantes et répondants à 10 % des entreprises pour les CSMO comptant moins de 1 000 entreprises et à 100 répondants et répondantes pour les CSMO de 1 000 entreprises et plus. Malgré ce compromis, seuls 7 des 28 CSMO (25 %) ont atteint ces nouvelles cibles. Compte tenu des effets de la révision des cibles sur la marge d'erreur et le niveau de confiance, nous ne pouvons considérer que les résultats obtenus pour les CSMO n'ayant pas atteint les cibles ont une valeur statistique suffisante pour leur consacrer un rapport à part entière, sur un pied d'égalité avec les CSMO ayant atteint leur cible.

La plupart des CSMO ayant atteint leur cible sont ceux qui comptent relativement peu d'entreprises, ce qui pourrait suggérer que les entreprises se sentent moins concernées ou manquent d'intérêt envers la transition verte, ou l'idée de répondre à un sondage plus généralement. Pour une multitude de raisons, les équipes des CSMO offraient une collaboration à géométrie variable dans la diffusion du sondage à leurs entreprises membres. Par exemple, alors que certaines équipes faisaient parvenir le sondage à leurs entreprises par un courriel spécifique à ce sujet, d'autres plaçaient le lien vers le sondage parmi d'autres points d'intérêt dans leurs infolettres.

Devant ces constats, l'équipe de recherche a mis en place plusieurs stratégies pour accroître le nombre de répondants et répondantes. Elle a notamment apparié les CSMO à leur code SCIAN et mis sur pied une plateforme de redirection, afin que les entreprises puissent accéder au sondage correspondant à leur CSMO à travers d'autres organisations que ce dernier (syndicats, chambres de commerce, etc.). Elle a également rédigé des gabarits de courriels de relance personnalisés pour les CSMO et les principaux enjeux que leurs représentants et représentantes anticipaient par rapport à la transition verte. Elle a d'ailleurs envoyé certains de ces courriels directement à plus de 2 500 entreprises à travers trois CSMO ayant fourni leur liste d'entreprises à l'équipe de recherche. Les résultats insatisfaisants présentés plus haut ont été obtenus en dépit de ces efforts. Des initiatives plus agressives auraient nécessité davantage de ressources que n'en disposent l'équipe de recherche et ses partenaires dans le cadre du présent mandat.

Dans ces circonstances, afin de pouvoir s'acquitter de son mandat en fournissant à tous les participants et participantes les meilleurs outils possibles pour faire face aux enjeux de la transition verte, l'équipe de recherche et ses partenaires ont décidé de rédiger des rapports spécifiques aux CSMO ayant atteint leurs cibles, et de combiner les réponses des autres afin de produire des rapports concernant les trois grands secteurs de l'économie (primaire, secondaire et tertiaire).

# 3 ANALYSE DESCRIPTIVE

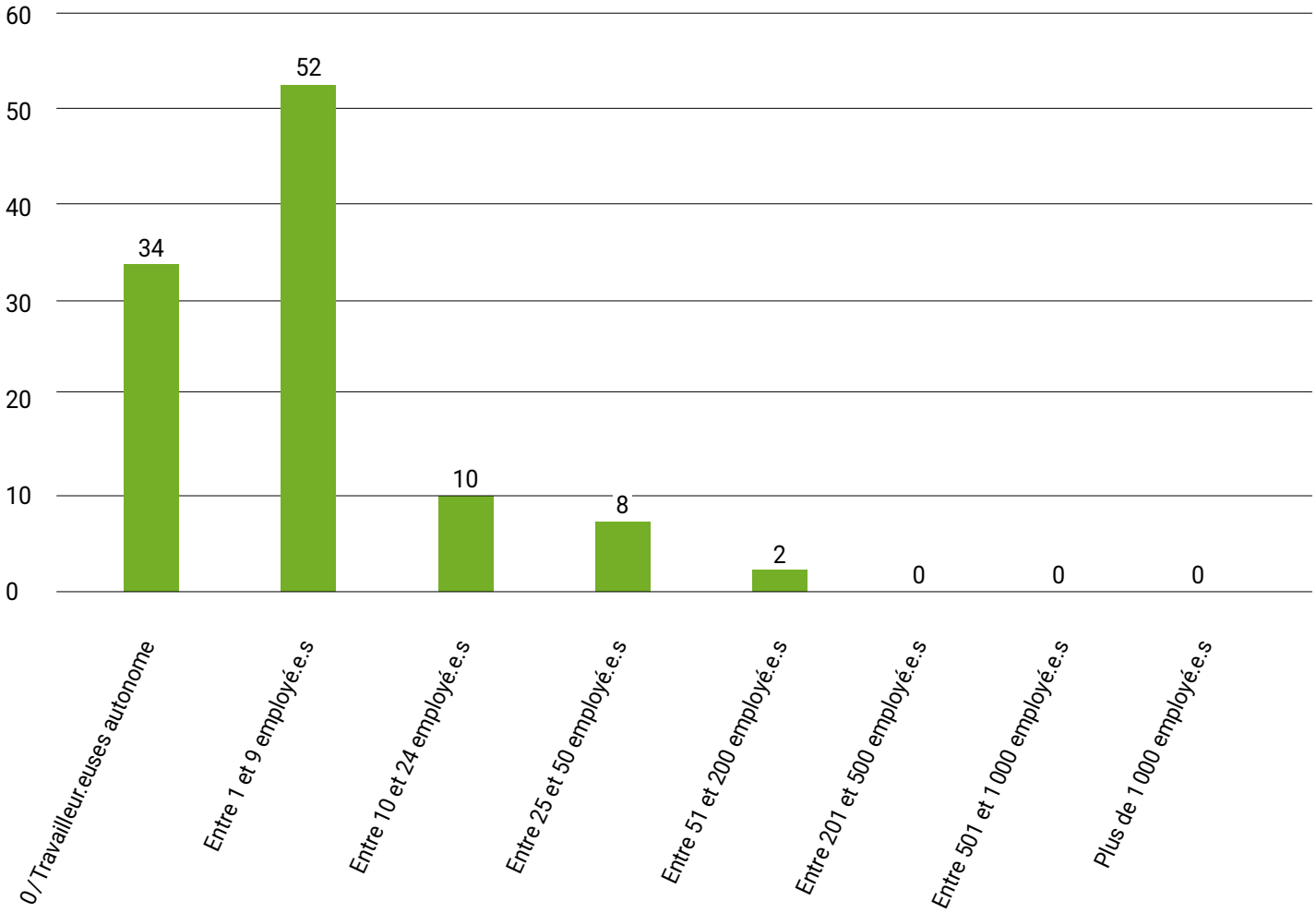
Dans cette section du rapport, nous procéderons à une analyse descriptive des données recueillies. **L'objectif central de cette analyse est de fournir un aperçu détaillé des principales caractéristiques de notre ensemble de données**. Cette étape cruciale nous aidera à mieux comprendre la nature de nos données avant de passer à des croisements de données.

## 3.1 PORTRAIT DES RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS

La première question, outre celle demandant le nom de l'entreprise, vise à déterminer la taille des entreprises participantes. **100 % des répondantes et répondants appartiennent à la catégorie des petites et moyennes entreprises**.

Les entreprises de 9 employés et employées ou moins constituent la part la plus significative de l'échantillon, représentant 81 % des répondantes et répondants.

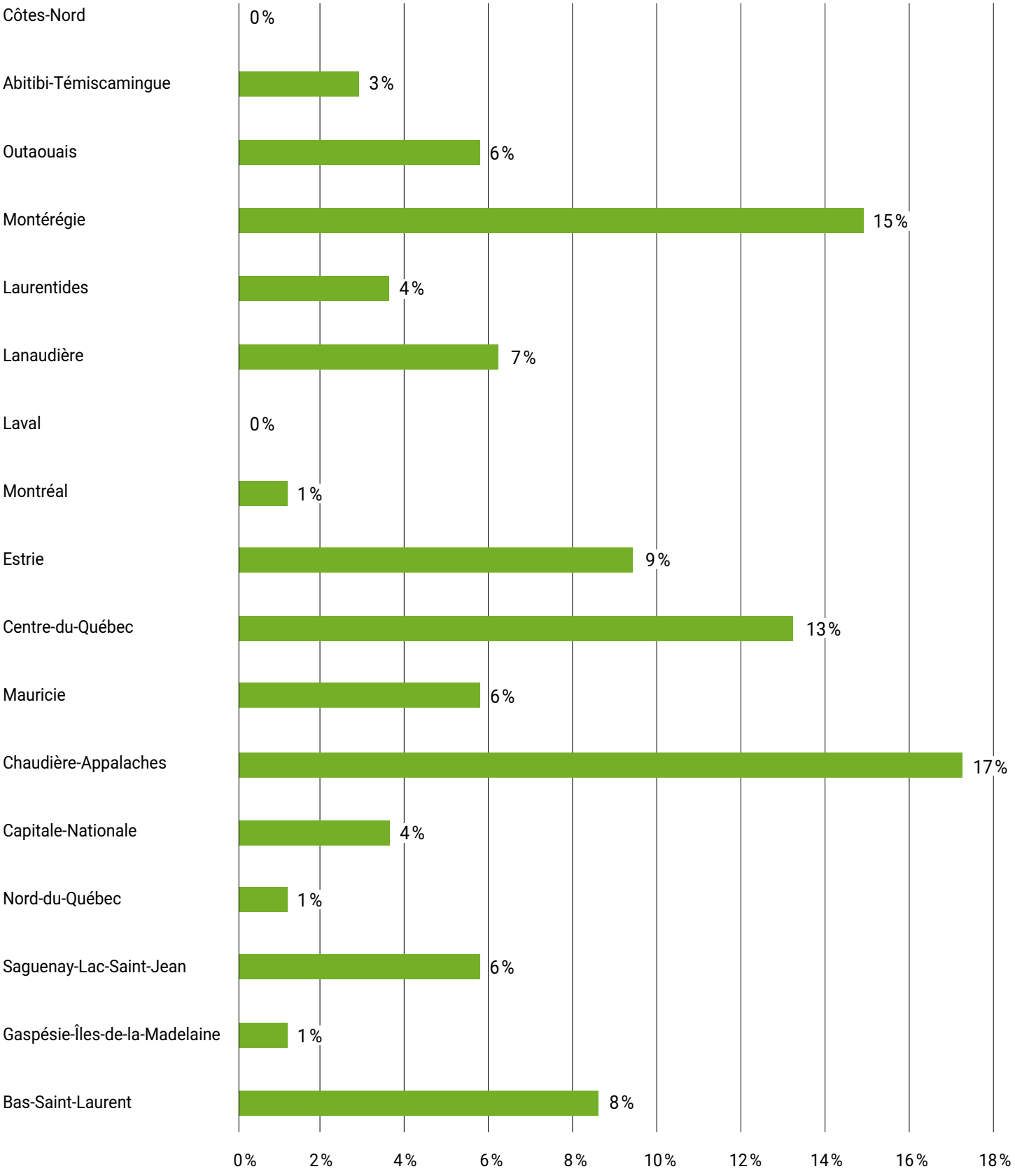
***GRAPHIQUE 1.***
***DISTRIBUTION DES ENTREPRISES MEMBRES D'AGRICARRIÈRES SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS ET D'EMPLOYÉES (QUESTION 2)***




Une comparaison entre ces résultats et les informations fournies par AGRIcarrières à propos de la composition de son secteur montre que **la distribution des entreprises selon le nombre d'employés et d'employées dans l'échantillon reflète la réalité du secteur**. Selon les données d'AGRIcarrières, 97 % des entreprises membres de ce CSMO comptent 9 employées et employés ou moins, faisant en sorte que les entreprises de 10 employées et employés et plus sont légèrement surreprésentées

La question sur la localisation des activités des entreprises met en lumière la répartition géographique des entreprises à travers le Québec. Les régions les plus fréquemment mentionnées sont Chaudière-Appalaches, le Centre-du-Québec, l'Estrie et la Montérégie pour un total de 54 % des réponses, ce qui suggère une concentration significative d'entreprises dans ces zones. Une vue d'ensemble de la répartition géographique des entreprises participantes est disponible au graphique 2.

***GRAPHIQUE 2.***
***RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA RÉGION ADMINISTRATIVE OÙ SE DÉROULE LA MAJORITÉ DE LEURS ACTIVITÉS (QUESTION 3)***



# 3.2

# LES ENTREPRISES ET LA TRANSITION VERTE AUJOURD'HUI

Cette section du sondage vise à évaluer le niveau d'engagement actuel des entreprises dans la transition verte, ainsi que les défis, les besoins en ressources et les perspectives associées à cette transition.

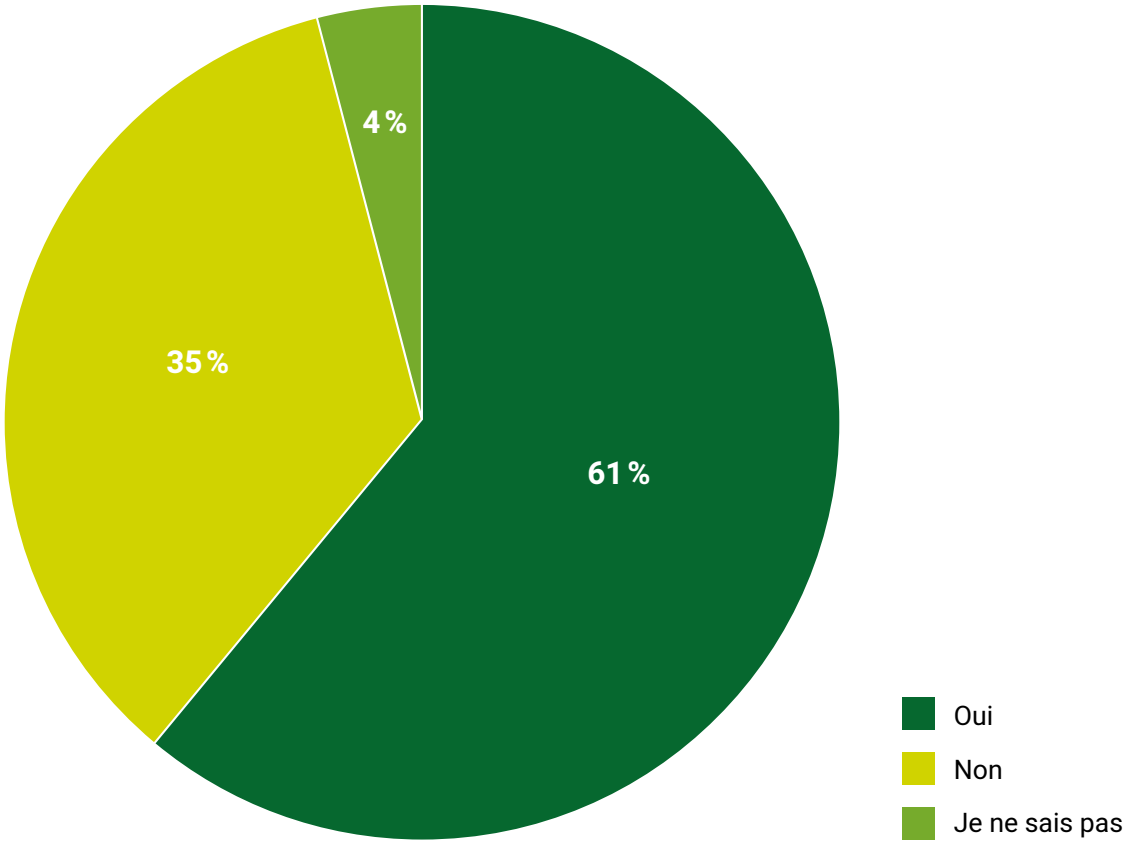
La transition verte est un concept central dans les discussions contemporaines sur le développement durable et la protection de l'environnement. Elle représente un mouvement vers une économie plus respectueuse de l'environnement, mettant l'accent sur les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique, l'économie circulaire et les technologies propres. Au Québec et au Canada, cela se traduit par des investissements dans les infrastructures vertes, l'électrification des transports et le soutien à la recherche et au développement des technologies vertes. La transition verte est également un processus qui nécessite que la main-d'œuvre acquière de nouvelles compétences et que certaines personnes envisagent de changer d'emplois pour s'adapter aux nouveaux paradigmes économique et environnemental.

Il est à noter que la notion de « transition juste » fait partie de la transition verte[3]. Elle désigne l'accompagnement des travailleurs et travailleuses et des entreprises pendant la transition verte, afin que personne ne soit laissé pour compte en raison des changements économiques qu'elle provoque.

La question 4, visant à déterminer si les entreprises ont dû initier des changements au cours des dix dernières années en raison des enjeux liés à la transition verte, révèle que **61 % des répondants et répondantes indiquent avoir effectivement entrepris des changements, tandis que 35 % répondent par la négative** (les 4 % restants déclarent ne pas savoir). Ces résultats suggèrent qu'une majorité des entreprises membres d'AGRIcarrières sont directement touchées par les enjeux de la transition verte et ont mis en œuvre des changements dans leurs opérations au cours de la dernière décennie, ce qui souligne l'importance croissante de ces enjeux dans le paysage économique actuel.

[3] *Organisation internationale du travail. Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous. Genève ; 2016. Disponible : https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/fr/media/435086/download&ved=2ahUKEwiMy_TOtZ2HAxXuFFkFHVy_C1gQFnoECB0QAQ&usg=AOvVaw2KQwBViwxXuwVENflTzOz8*

***GRAPHIQUE 3.***
***RÉPARTITION DES ENTREPRISES AYANT DÛ INITIER DES CHANGEMENTS EN RÉPONSE AUX ENJEUX DE LA TRANSITION VERTE (QUESTION 4)***




La question 5, portant sur les mesures favorables à la transition verte mises en place dans les entreprises participantes, révèle une diversité de pratiques adoptées. Les répondants et répondantes avaient la possibilité de sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

Parmi les répondants et répondantes, **46 % indiquent avoir mis en place une ou des initiatives de préservation de la biodiversité, tandis que 42 % indiquent avoir mis en place des mesures pour une meilleure gestion de l'eau**, ce qui souligne une priorité significative accordée à ces deux enjeux pour les membres de ce CSMO. Il semble logique que ces catégories d'initiatives soient les plus populaires parmi les répondantes et répondants, puisque la biodiversité[4] et la gestion de l'eau[5] sont des enjeux importants dans le secteur de l'agriculture.

Il est possible de constater que 29 % des entreprises déclarent avoir mis en place des programmes de gestion ou de revalorisation des déchets. **En outre, plus d'un quart des entreprises ont agi sur l'efficacité énergétique de leurs bâtiments** (28 %), ce qui démontre un engagement sectoriel intermédiaire envers des pratiques plus responsables.

D'autres mesures favorables à la transition verte, comme la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) et l'investissement dans les technologies vertes, ont également été mentionnées par un pourcentage plus faible des entreprises. On constate également que la proportion des entreprises du secteur ayant répondu « Aucune mesure » est de 14 %, ce qui laisse place à des avenues d'actions envisageables.

---

[4] *Agriculture et Agroalimentaire Canada. Observatoire canadien de la biodiversité des sols. Gouvernement du Canada ; 2023. Disponible : https://sis.agr.gc.ca/siscan/biome/index.html*

[5] *Gouvernement du Québec. Gestion de l'eau, santé et conservation des sols. Gouvernement du Québec ; 2024. Disponible : https://www.quebec.ca/agriculture-environnement-et-ressources-naturelles/agriculture/pratiques-agricoles-environnement/gestion-eau-sols*

***TABLEAU 1.***
***MESURES LIÉES À LA TRANSITION VERTE MISES EN PLACE DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR DE L'AGRICULTURE (QUESTION 5)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Initiatives de préservation de la biodiversité | 46 % |
| Meilleure gestion de l'eau | 42 % |
| Intégration de pratiques et/ou de procédés durables dans le processus de production | 41 % |
| Programme de gestion et/ou de réduction et/ou de revalorisation des déchets | 29 % |
| Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et installations<br>*Exemples : Certifications LEED, certifications ISO, rénovations avec matériaux écoénergétiques, etc.* | 28 % |
| Obtention de certifications environnementales pour vos produits et/ou services | 21 % |
| Formation des employé.e.s sur les pratiques écoresponsables<br>*Exemples : meilleure gestion de l'eau, triage des déchets, etc.* | **19 %** |
| Remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par l'énergie renouvelable | 19 % |
| Investissement dans les technologies vertes | 14 % |
| Aucune mesure | 14 % |
| Réalisation d'audits environnementaux pour évaluer et améliorer les pratiques | 13 % |
| Embauche de personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte | **9 %** |
| Élaboration d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) | 9 % |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

La question 6, sur l'adéquation entre les travailleurs et les travailleuses actuellement à l'emploi des entreprises participantes et les besoins liés à la transition verte de ces entreprises, révèle une diversité de situations.

**Un tiers des entreprises indique que leurs employées et employés répondent partiellement à leurs besoins liés à la transition verte, mais qu'il leur manque de la main-d'œuvre**

**spécialisée ou formée pour répondre pleinement à ces enjeux**. Ce résultat souligne l'importance de la formation et du développement des compétences pour soutenir la transition verte au sein des entreprises.

D'autre part, 22 % des entreprises indiquent que leurs employés et employées répondent entièrement aux besoins liés à la transition verte, ce qui témoigne d'une préparation adéquate pour faire face aux enjeux environnementaux actuels et pour saisir les opportunités qui se présentent.

En revanche, 15 % des entreprises déclarent que leur main-d'œuvre répond peu aux besoins liés à la transition verte, ce qui suggère un besoin d'investissement dans le recrutement ou la formation de travailleurs et travailleuses spécialisés dans ce domaine.

Enfin, 12 % des entreprises se disent très peu – ou pas du tout – touchées par les enjeux environnementaux actuels et seulement 2 % des répondants et répondantes indiquent ne pas se préoccuper de ces enjeux.

**Globalement, 55 % des entreprises ont à leur actif des travailleuses et travailleurs qui répondent au moins partiellement à leurs besoins en matière de transition verte**. Ces résultats suggèrent que certains éléments des programmes de formation disponibles pour le secteur agricole permettent de répondre en partie aux besoins des entreprises. Ces éléments pourraient servir de point de départ afin d'améliorer les programmes de formation afin que ces derniers répondent mieux aux besoins des entreprises en matière de transition verte.

***TABLEAU 2.***
***RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LEUR NIVEAU DE SATISFACTION PAR RAPPORT À LA CAPACITÉ DE LEURS EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS À RÉPONDRE À LEURS BESOINS RELATIFS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 6)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| **Partiellement**: Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé | 33 % |
| **Entièrement**: Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent | **22 %** |
| **Pas du tout**: Nous n'avons ni l'expertise ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte. | **17 %** |
| **Peu**: À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte | 14 % |
| Notre entreprise est **très peu - ou pas du tout -** touchée par les enjeux environnementaux actuels | 12 % |
| Nous ne nous préoccupons pas des enjeux environnementaux actuels | 2 % |

La question 7, qui aborde les obstacles empêchant les entreprises d'aller plus loin dans la mise en place de pratiques favorables à la transition verte, a révélé une variété de défis rencontrés. Les répondantes et répondants avaient la possibilité de sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent parmi les choix proposés.

**Pour 61 % des entreprises, le manque de ressources financières et/ou les difficultés d'accès au financement représentent un obstacle qui les empêche d'intégrer davantage la transition verte dans leur modèle d'affaires**. Ce taux particulièrement élevé marque un besoin de financement pour les entreprises membres

d'AGRIcarrières. De plus, **57 % des entreprises mentionnent manquer de temps pour analyser de meilleures options**, ce qui souligne une contrainte de temps dans la mise en œuvre de pratiques favorables à la transition verte.

49 % des entreprises affirment que les coûts associés à ces pratiques les empêchent de demeurer compétitives, ce qui réitère les défis de financement des membres de ce CSMO. 40 % des répondantes et répondants considèrent que les programmes d'appui ne semblent pas adéquats pour répondre aux défis liés à la transition verte.

35 % des entreprises indiquent ne pas en savoir assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles, ce qui souligne le besoin de sensibilisation et d'information sur les bénéfices de telles pratiques. 32 % des répondantes et répondants indiquent manquer de connaissances ou de main-d'œuvre qualifiée à l'interne pour mettre en place des mesures supplémentaires favorables à la transition verte.

On remarque également que l'obstacle le moins populaire auprès des répondantes et répondants, qui est également le choix de réponse le moins populaire à la question 7 dans son ensemble (5 %), est « ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise ». **Ce résultat suggère une forte conscientisation des entreprises agricoles à propos de la transition verte et ses enjeux**.

Ces résultats soulignent que les principaux défis rencontrés par les entreprises membres d'AGRIcarrières dans la mise en place de pratiques favorables à la transition verte sont de nature financière. Une part importante des répondantes et répondants déclarent également manquer de temps, que la structure des programmes d'appui ne semble pas adéquate, et qu'elles manquent de connaissances à l'interne. Un appui gouvernemental semble être nécessaire pour répondre aux besoins des entreprises de ce secteur, afin qu'elles ne soient pas laissées pour compte durant le processus de la transition verte. D'ailleurs, seulement 8 % de l'échantillon indique ne rencontrer aucun obstacle à l'implantation de mesures additionnelles favorables à la transition verte, soulignant un fort besoin de mesures de soutien pour le secteur agricole. Il serait possible que des mesures de soutien à l'obtention de financement dédié aux enjeux liés à la transition verte permettent aux entreprises de dégager du temps à l'interne pour implanter davantage de pratiques favorables à cette transition. Ainsi, il serait possible de concevoir les mesures et les politiques de soutien au secteur agricole de façon à ce qu'elles amenuisent simultanément les deux principaux obstacles rencontrés par les entreprises.

***TABLEAU 3.***
***OBSTACLES EMPÊCHANT LES ENTREPRISES DU MILIEU AGRICOLE D'ALLER PLUS LOIN DANS LA MISE EN PLACE DE PRATIQUES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 7)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement | 61 % |
| Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options | 57 % |
| Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs | 49 % |
| La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate | 40 % |
| Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles | 35 % |
| Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne | 32 % |
| Nos clients ne sont pas encore prêts à utiliser nos biens/services favorables à la transition verte | 16 % |
| Les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs | 14 % |
| Nos fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas accès à des solutions favorables à la transition verte | 11 % |
| Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables | 8 % |
| Ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise | 5 % |

**Note**: La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

La question 8, qui aborde les opportunités pour les employés et employées de suivre des formations sur les pratiques écoresponsables et/ou sur des enjeux liés à la transition verte, révèle une diversité de situations. Les répondants et répondantes avaient la possibilité de sélectionner une seule réponse parmi les choix proposés.

Comme le démontre au graphique 4, **seulement 14 % des entreprises indiquent offrir à leurs employées et employés l'opportunité de suivre de telles formations**, ce qui laisse sous-entendre que peu d'entreprises sont présentement disposées à offrir ce type de formation à leur main-d'œuvre. Ce faible nombre d'entreprises offrant des formations en lien avec la transition verte et le développement durable peut être dû à un manque de connaissances ou la méconnaissance de formations déjà offertes sur le sujet.

Néanmoins, à la question 5, 19 % des répondantes et répondants déclarent former leur main-d'œuvre à propos de diverses pratiques écoresponsables. De plus, 41 % des entreprises affirmaient intégrer des pratiques et/ou procédés durables dans leur processus de production, ce qui peut nécessiter des compétences particulières chez les travailleurs et travailleuses à l'emploi de ces entreprises. La faible proportion des entreprises déclarant offrir l'opportunité à leurs employées et employés de suivre des formations à propos de la transition verte et ses différents aspects ne semble donc pas provenir d'un désengagement des entreprises agricoles à l'endroit de la transition verte et des enjeux environnementaux.

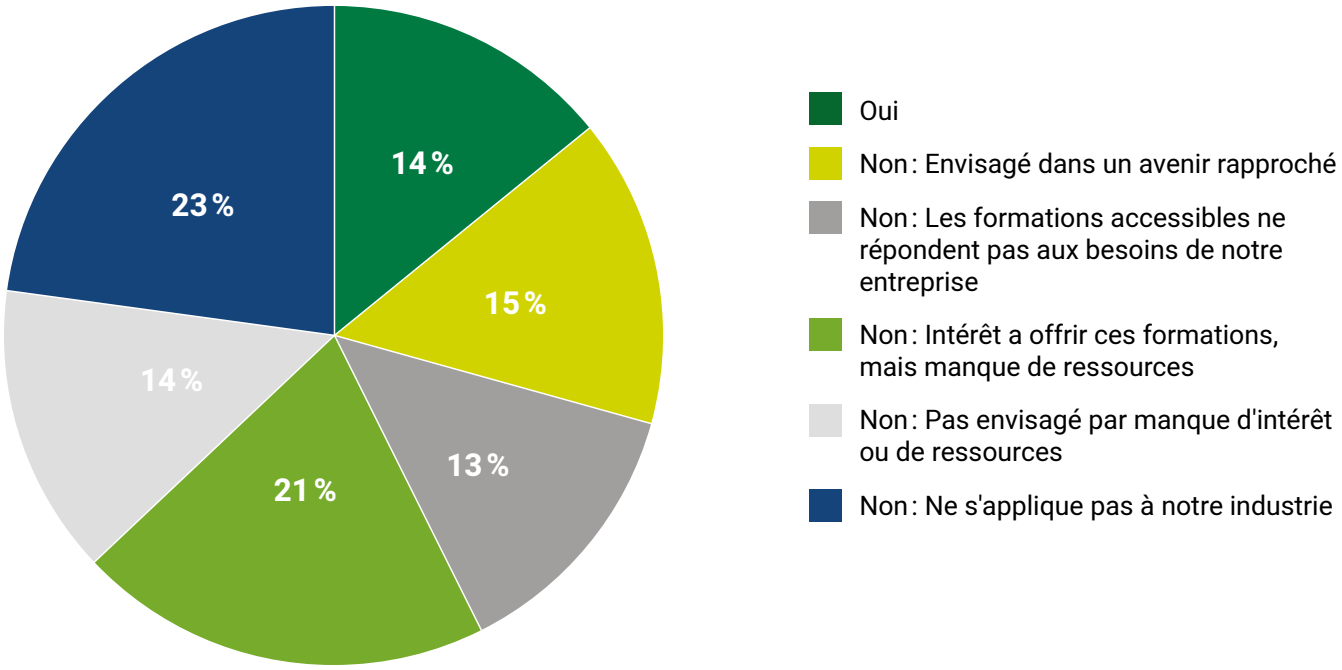
D'ailleurs, en tout, **34 % des entreprises sélectionnent des choix de réponses mentionnant leur intérêt pour ce type de formation, malgré le fait qu'elles ne les offrent pas à l'heure actuelle**. Notamment, 15 % des entreprises envisagent d'offrir ce type de formation dans un avenir rapproché. Cela suggère une certaine prise de conscience de l'importance de telles formations pour soutenir la transition verte.

21 % des entreprises mentionnent ne pas offrir ces formations en raison d'un manque de ressources et 14 % des répondants et répondantes affirment que c'est par manque d'intérêt. 23 % des entreprises indiquent ne pas offrir de formations reliées à la transition verte, car ces dernières ne s'appliqueraient pas à leur industrie.

Ces résultats mettent en lumière les efforts déployés par certaines entreprises pour former leurs employés et employées aux pratiques écoresponsables et à la transition verte, ainsi que les défis rencontrés par d'autres pour mettre en place de telles initiatives de formation. Près du tiers des employeurs membres d'AGRIcarrières auraient, en ce sens, déjà offert ou envisagent d'offrir des formations à propos de la transition verte à leurs salariés et salariées. Alors, la mise en œuvre d'un plan de la sensibilisation à l'importance de la formation pour renforcer la capacité des entreprises à faire face à la transition verte pourrait nécessiter uniquement un léger effort. Cela étant dit, 23 % de répondantes et répondants, donc près du quart d'entre elles et eux, répondent que les formations sur les pratiques écoresponsables ne s'appliquent pas à leur industrie.

Globalement, l'analyse des réponses à la question 8 semble indiquer un besoin de sensibilisation à propos des façons dont la formation peut contribuer à combler les besoins des entreprises agricoles en matière de transition verte. Or, l'analyse suggère également la nécessité d'efforts supplémentaires pour assurer l'adéquation entre l'offre de formation et la demande de compétences des entreprises agricoles. Une collaboration plus étroite entre les entreprises et les organisations offrant la formation pourrait contribuer à atteindre cet objectif.

***GRAPHIQUE 4.***
***OPPORTUNITÉS DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DES ENTREPRISES DE SUIVRE DES FORMATIONS SUR LES PRATIQUES ÉCORESPONSABLES ET/OU SUR DES ENJEUX LIÉS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 8)***



# 3.3

# ANTICIPATIONS DES ENTREPRISES POUR LEUR AVENIR DANS UNE ÉCONOMIE EN TRANSITION

Les anticipations des entreprises concernant leurs besoins dans une économie en transition verte sont un aspect crucial pour leur adaptation et leur succès futur. Alors que la transition verte progresse, les entreprises doivent anticiper les changements dans leur secteur d'activité et dans leurs pratiques commerciales. Ces changements impacteront non seulement la manière dont elles opèrent, mais aussi le travail de leurs employées et employés. Les entreprises doivent être attentives aux tendances et aux besoins de leurs clients, ainsi qu'aux nouvelles compétences et technologies qui seront nécessaires. Cette prospective est essentielle pour assurer une transition réussie vers une économie plus durable et respectueuse de l'environnement, d'où l'importance de la question 9.

Les réponses à cette question, qui a pour objet l'**impact de la transition verte sur le travail de la main-d'œuvre et des entreprises**, montrent une pluralité de perspectives.

**35 % des entreprises prévoient que le travail de leurs employés et employées changera, ce qui pourrait nécessiter l'acquisition de nouvelles compétences**. Cette anticipation souligne l'importance pour les entreprises agricoles de se préparer aux changements induits par la transition verte en développant les compétences de leurs employées et employés pour s'adapter aux nouvelles exigences du marché.

La revue de littérature souligne d'ailleurs l'importance d'assurer l'adéquation entre l'offre de formation et la demande de travail et de compétences chez les organisations.

En outre, 25 % des répondantes et répondants anticipent une augmentation de la charge de travail de leur main-d'œuvre en raison de l'augmentation des activités de leur entreprise. Ce résultat suggère une éventuelle augmentation des besoins de main-d'œuvre pour certaines entreprises membres d'AGRIcarrières. Il souligne également une perception positive de l'impact de la transition verte sur leur entreprise, avec des opportunités de croissance et d'expansion. Or, il implique que certaines entreprises agricoles pourraient faire face à des défis de gestion de croissance au cours des prochaines années. Les mesures de soutien aux entreprises du secteur agricole à travers la transition verte devraient faire en sorte que ces dernières aient accès à des bassins de main-d'œuvre adéquatement qualifiée et en quantité suffisante pour répondre à l'augmentation anticipée de leurs activités.

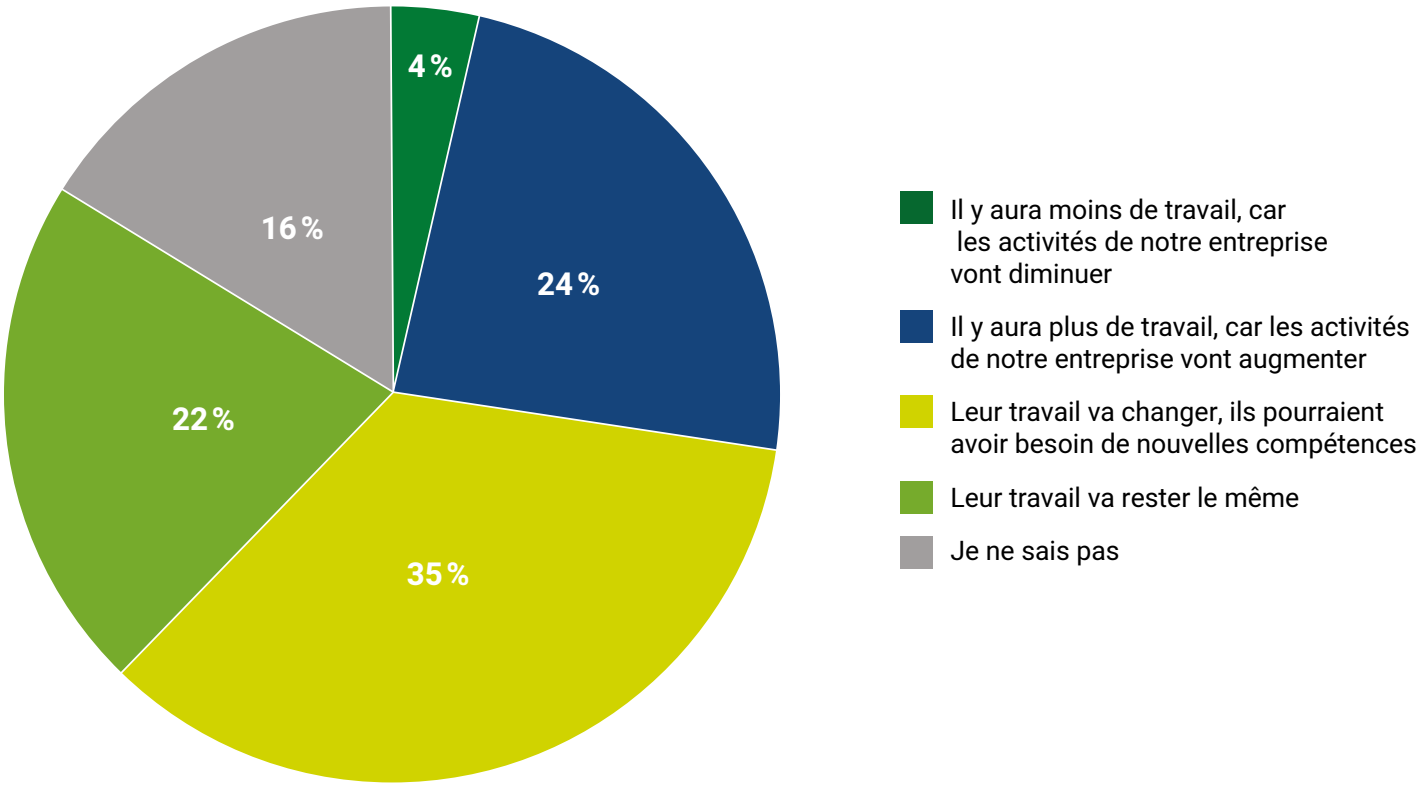
22 % des répondants et répondantes n'anticipent aucun changement dans le travail de leurs employées et employés. Ce résultat souligne l'importance pour les entreprises de **se préparer aux changements induits par la transition verte en développant les compétences**

**de leur main-d'œuvre pour s'adapter aux nouvelles exigences du marché**. La sensibilisation des travailleurs et travailleuses aux enjeux de la transition verte est également primordiale. Par exemple, les entreprises dont les employés et employées répondent déjà à leurs besoins en matière de transition verte pourraient ne pas anticiper de changement dans le travail de leurs employés et employées en raison de celle-ci, tandis que les entreprises dont les employés et employées répondent partiellement à leurs besoins en matière de transition verte pourraient anticiper des changements dans le travail de leur main-d'œuvre à mesure qu'elle s'adapte pour répondre à ces besoins. Ces constats font également écho à un des enjeux de la transition verte soulevés par la revue de littérature, c'est-à-dire la nécessité d'assurer l'adéquation entre l'offre de formation et la demande de travail.

Seulement 4 % des entreprises membres d'AGRIcarrières prévoient une diminution du travail pour leur main-d'œuvre en raison d'une réduction des activités. Cela suggère que **très peu d'entreprises du secteur agricole anticipent des changements suffisamment importants pour provoquer des impacts négatifs sur la charge de travail de leurs employées et employés**. La revue de littérature indique que les travailleurs et travailleuses des secteurs qui connaîtront une diminution importante de leurs activités pourraient avoir besoin d'être soutenus à travers des politiques publiques d'aide à la requalification. Les résultats de cette enquête suggèrent que le secteur agricole ne prévoit pas appartenir à cette catégorie.

Ces résultats mettent en lumière les diverses façons dont les entreprises membres d'AGRIcarrières anticipent l'impact de la transition verte sur le travail de leurs employés et employées. Ils soulignent **l'importance pour les entreprises de se préparer aux changements à venir en développant les compétences nécessaires pour s'adapter à une économie en transition verte**. Ce constat réitère le besoin d'accompagnement du secteur pour adapter la formation, soulevé lors de l'analyse des réponses à la question 6. Les résultats mettent aussi en lumière les besoins du secteur en matière de politiques publiques, sur lesquels nous reviendrons dans les recommandations à la section 5

***GRAPHIQUE 5.***
***CHANGEMENT ANTICIPÉ DES TÂCHES DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LES CINQ PROCHAINES ANNÉES (QUESTION 9)***



# 3.3.1

# BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE, FORMATION ET RECRUTEMENT

Les besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre dans le cadre de la transition verte sont au cœur des préoccupations actuelles. **Pour réussir leur transition vers des pratiques plus durables, les entreprises doivent non seulement identifier les compétences requises pour opérer dans une économie verte, mais aussi mettre en place des programmes de formation et de recrutement adaptés**. Cette double exigence souligne l'importance pour les entreprises de repenser leurs stratégies de gestion des ressources humaines afin de s'adapter aux nouveaux défis posés par la transition verte, d'où l'importance d'identifier et de mettre en lumière ces besoins

# 3.3.1.1 COMPÉTENCES

La question 10, sur les compétences à développer par le biais de la formation dans le cadre de la transition verte, permet de dégager les priorités des entreprises en matière de développement des compétences. Les répondants et répondantes devaient classer les compétences en ordre de priorité, avec le choix numéro 1 représentant leur priorité.

**39 % des entreprises classent les compétences en gestion de projet de développement durable comme leur priorité numéro un**. Pour ces entreprises, cela met en lumière l'importance accordée à la capacité de planification stratégique et d'évaluation de l'impact environnemental des projets pour mener à bien la transition verte.

**31 % des entreprises identifient les compétences techniques spécifiques à la transition verte comme leur priorité numéro un**. En ce sens, une part significative des réponses de ces entreprises suggère une reconnaissance de l'importance des compétences techniques spécialisées pour réussir la transition vers des pratiques plus durables. On peut supposer, par exemple, que certaines pratiques agricoles plus durables nécessitent des compétences techniques spécifiques et qu'il serait bénéfique pour les entreprises membres d'AGRIcarrières que leurs employés et employées aient acquis ces compétences lors de leur formation. Rappelons notamment qu'une proportion significative des répondantes et répondants indiquaient, à la question 5, intégrer des pratiques et procédés durables dans leur processus de production. Cela semble indiquer que les compétences en demande parmi les entreprises agricoles sont des compétences pratiques, concrètes et applicables dans le quotidien des entreprises.

**16 % des entreprises identifient les compétences en communication environnementale comme leur priorité numéro un**. Cela souligne l'importance pour ces entreprises de sensibiliser le public aux enjeux environnementaux et de présenter des initiatives de développement durable pour renforcer l'engagement en faveur de la transition verte.

77 % des entreprises mettent en quatrième et dernière position le fait de ne pas avoir besoin de formation spécifique sur la transition verte pour leurs employés et employées, ce qui indique l'existence de besoins de compétences spécifiques à la transition verte dans le secteur agricole.

Ces résultats mettent en lumière les diverses priorités des entreprises en matière de développement des compétences pour la transition verte. Ils soulignent l'importance pour les entreprises de cibler les domaines de formation les plus pertinents pour leurs besoins spécifiques afin de réussir leur transformation vers des pratiques plus durables. Ainsi, **le soutien additionnel à la formation des travailleurs et travailleuses du secteur agricole devrait prioriser l'acquisition de compétences de gestion de projet de développement durable et de compétences techniques spécifiques à la transition verte**. De plus, les renseignements fournis par les réponses à cette question précisent des pistes de réflexion par rapport à la nécessité de faire concorder l'offre de formation avec la demande de travail, soulevée dans la revue de littérature et à la question 9.

***TABLEAU 4.***
***COMPÉTENCES LES PLUS IMPORTANTES À DÉVELOPPER PAR LA FORMATION SELON LES ENTREPRISES DU SECTEUR AGRICOLE (QUESTION 10)***

| | PRIORITÉ 1 | PRIORITÉ 2 | PRIORITÉ 3 | PRIORITÉ 4 |
|---|---|---|---|---|
| **Compétences en gestion de projet de développement durable**<br>*Exemples : Planification stratégique pour l'adoption de pratiques respectueuses de l'environnement, évaluation de l'impact environnemental des projets, etc.* | **39 %** | 36 % | 22 % | 4 % |
| **Compétences techniques spécifiques à la transition verte**<br>*Exemples : Mise en place de systèmes d'énergie solaire, embauche de spécialistes en gestion de l'eau, en maintenance des éoliennes, en économie circulaire, en économie environnementale, etc.* | 31 % | **42 %** | 24 % | 4 % |
| **Compétences en communication environnementale**<br>*Exemples : Sensibilisation du public aux enjeux environnementaux, rédaction de rapports de développement durable, création de campagnes de sensibilisation, responsabilité sociale des entreprises, etc.* | 16 % | 19 % | **50 %** | 15 % |
| Nous n'avons pas besoin de formation spécifique à la transition verte pour nos employé.e.s | 14 % | 4 % | 5 % | **77 %** |

La question 11, sur les compétences génériques nécessaires pour faire face aux enjeux de la transition verte, permet de mettre en évidence les capacités considérées comme essentielles par les entreprises. Les répondants et répondantes pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés.

Les compétences génériques, également appelées compétences transversales, sont des capacités et des traits de personnalité qui peuvent être appliqués à différents contextes et industries. Contrairement aux compétences techniques, qui sont spécifiques à un domaine particulier, les compétences génériques sont des compétences de base qui sont souvent nécessaires pour réussir dans de nombreux emplois et situations de vie. Ces compétences incluent des aptitudes telles que la communication efficace, le travail d'équipe, la pensée critique et les autres choix de réponses à la question 11.

**Deux tiers (67 %) des entreprises identifient la capacité d'adaptation, l'ouverture d'esprit et au changement comme une compétence générique importante pour faire face aux enjeux de la transition verte.** Il s'agit du choix de réponse à la question 11 le plus souvent sélectionné par les répondantes et répondants. 45 % des entreprises soutiennent également que la vision à long terme est une compétence générique importante pour faire face aux enjeux de la transition verte.

37 % des répondants et répondantes misent sur la capacité de bien communiquer. 36 % des entreprises ont sélectionné la pensée critique et 39 % ciblent la créativité. 30 % des entreprises soulignent l'importance de l'aptitude au travail d'équipe comme compétence générique nécessaire. 39 % des entreprises mettent en avant l'autonomie et la capacité à travailler de façon indépendante comme compétence générique importante. 28 % des répondantes et répondants accordent de l'importance à la capacité de réseautage et de création de partenariats.

**Ces résultats soulignent l'importance pour les entreprises de développer un ensemble de compétences génériques chez leurs employés et employées pour réussir leur transition vers une économie plus durable et respectueuse de l'environnement**. L'analyse des réponses à la question 11 suggère néanmoins que les initiatives de développement des compétences devraient mettre l'accent sur la capacité d'adaptation et la vision à long terme, qui semblent être les compétences génériques importantes pour la plupart des entreprises. La prépondérance de ces deux compétences suggère que les entreprises ressentent les effets de changements significatifs au sein de leur secteur.

***TABLEAU 5.***
***COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES NÉCESSAIRES AUX EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES POUR MIEUX FAIRE FACE AUX ENJEUX DE LA TRANSITION VERTE (QUESTION 11)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Capacité d'adaptation, ouverture d'esprit et au changement | 67 % |
| Vision à long terme | 58 % |
| Autonomie et capacité à travailler de façon indépendante | 39 % |
| Créativité | 39 % |
| Capacité à bien communiquer | 37 % |
| Pensée critique | 36 % |
| Aptitude de travail d'équipe | 30 % |
| Capacité de réseautage et création de partenariats | 28 % |
| Ne s'applique pas | 15 % |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

# 3.3.1.2 FORMATION ET RECRUTEMENT

La question 12, sur l'amélioration de l'offre de formation continue pour les travailleurs et travailleuses en emploi afin de mieux répondre aux besoins des entreprises en matière de transition verte, permet de mettre en évidence plusieurs axes d'amélioration potentiels. Les répondants et répondantes pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés.

**49 % des entreprises pensent qu'il faudrait que la formation disponible pour les travailleurs et travailleuses en emploi soit plus facilement accessible. 39 % des répondantes et répondants indiquent que la formation devrait être axée davantage sur les compétences techniques spécifiques à la transition verte**, ce qui corrobore l'analyse des résultats de la question 10. En outre, 33 % des répondantes et répondants soulignent l'importance d'offrir des formations dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs et travailleuses restent à jour sur les connaissances nécessaires, en cohérence avec la prépondérance de la capacité d'adaptation parmi les compétences génériques sélectionnées à la question 11.

D'autre part, 30 % des entreprises estiment qu'il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi. 22 % des entreprises souhaiteraient que les formations offertes portent davantage sur les compétences humaines liées à la transition verte, comme le travail d'équipe, la communication et la capacité d'adaptation, la compréhension des enjeux éthiques et environnementaux. Seulement 7 % des entreprises se disent déjà satisfaites des programmes de formation pour les travailleurs et travailleuses en emploi. Cela suggère que les programmes de formation continue présentement offerts peinent à répondre aux besoins des entreprises du secteur agricole.

Une part importante (32 %) des répondants et répondantes affirment ne pas savoir comment les programmes peuvent répondre aux besoins de leur entreprise, ce qui signifie qu'un travail de communication doit être fait sur ce plan.

**À la lumière de ces résultats, les membres d'AGRIcarrières semblent exprimer un fort besoin d'augmenter l'accessibilité de formations pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi, particulièrement des formations techniques et dans une perspective de formation continue**. Un effort de communication devrait également être entrepris pour que les entreprises sachent comment les programmes de formation peuvent contribuer à la transition verte des entreprises.

***TABLEAU 6.***
***SOLUTIONS SOULEVÉES POUR FAVORISER UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE ET DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR AGRICOLE (QUESTION 12)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Il faudrait que les formations offertes portent davantage sur les compétences techniques spécifiques *(ex. : outils et technologies)* liées à la transition verte | 49 % |
| Il faudrait que les formations accessibles soient offertes dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs.euses restent à jour sur les connaissances qui leur sont nécessaires | 39 % |
| Il faudrait que les formations offertes abordent davantage les compétences humaines liées à la transition verte, comme le travail d'équipe, la communication et la capacité d'adaptation, la compréhension des enjeux éthiques et environnementaux | 33 % |
| Il faudrait que les formations disponibles pour les travailleurs.euses à l'emploi soient plus facilement accessibles (mieux informer les entreprises au sujet des formations existantes, diminuer les coûts, etc.) | 30 % |
| Il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs.euses déjà en emploi | 22 % |
| Nous sommes déjà satisfaits des programmes de formation continue pour les travailleurs.euses déjà à l'emploi | 7 % |
| Je ne sais pas | 32 % |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

Les entreprises expriment diverses attentes concernant l'offre de formation diplômante dans leur domaine pour mieux répondre aux besoins liés à la transition verte. Les répondantes et répondants pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés à la question 13.

Une part significative des répondantes et répondants (39 %) ne sait pas quoi répondre à cette question, mettant ainsi en lumière le fait qu'**il y a sans doute un travail de communication à faire quant à ce que la formation diplômante peut faire pour aider les entreprises membres d'AGRIcarrières dans le contexte de la transition verte**.

27 % des entreprises estiment que la formation diplômante devrait permettre aux travailleurs et travailleuses d'entrer sur le marché du travail avec **davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique liées à la transition verte**. La même proportion des répondantes et répondants estime que **les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail pour susciter un plus grand intérêt chez les étudiants et étudiantes**.

Un quart des répondantes et répondants soulignent la nécessité d'**actualiser le contenu des formations pour que les compétences et les connaissances des étudiants et étudiantes répondent vraiment aux besoins des entreprises en matière de transition verte**. Cette demande reflète un certain besoin d'adaptation aux technologies et des pratiques dans ce domaine.

Certaines entreprises (9 %) souhaitent voir une augmentation du nombre d'étudiants et étudiantes s'inscrivant dans les programmes de formation

pour les postes liés à la transition verte dont elles ont besoin. 9 % des entreprises soulignent également le besoin de rendre la formation diplômante plus accessible à travers les régions du Québec.

Enfin, un pourcentage peu significatif de répondantes et répondants (8 %) se disent déjà satisfait des programmes de formation continue de leurs employés et employées, indiquant que pour ces entreprises, l'offre actuelle répond adéquatement à leurs besoins en matière de transition verte.

***TABLEAU 7.***
***ADÉQUATION DE L'OFFRE DE FORMATION DIPLÔMANTE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 13)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Je ne sais pas | 39 % |
| La formation diplômante devrait permettre aux travailleurs.euses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte | 27 % |
| Les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail et susciter un plus grand intérêt chez les étudiant.e.s *(Actuellement, le faible nombre de diplômé.e.s sur le marché limite l'accès de notre entreprise à des candidat.e.s en nombre suffisant pour les postes nécessaires liés à la transition verte).* | 27 % |
| Le contenu de la formation devrait être mieux actualisé pour que les compétences et les connaissances vertes des étudiant.e.s répondent vraiment aux besoins de notre entreprise | 25 % |
| Il faudrait qu'il y ait plus d'étudiant.e.s qui s'inscrivent dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont notre entreprise a besoin | 9 % |
| La formation diplômante associée à notre industrie pourrait être offerte dans plus d'établissements et plus accessible à travers les régions du Québec | 9 % |
| Je suis déjà satisfait des programmes de formation diplômante de nos employé.e.s | 8 % |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

L'analyse des réponses à la question 14, sur les mesures prioritaires nécessaires afin de préparer les entreprises à la transition verte, révèle des tendances significatives quant aux priorités des entreprises en matière de transition écologique. Parmi les répondants et répondantes, **42 % classent la recherche et l'obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales, comme la mesure la plus importante**, soulignant ainsi l'importance du soutien des administrations publiques envers les entreprises du secteur agricole à travers la transition verte. De plus, près du quart (24 %) des répondantes et répondants évoquent la formation de la main-d'œuvre existante en deuxième position, ce qui réitère l'importance du développement des compétences dans le secteur agricole. Les autres mesures, telles que les audits environnementaux, sont classées de manière moins prioritaire.

***TABLEAU 8.***
***MESURES QUI PEUVENT ÊTRE MISES EN PLACE POUR FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 14)***

| | PRIORITÉ 1 | PRIORITÉ 2 | PRIORITÉ 3 | PRIORITÉ 4 | PRIORITÉ 5 | PRIORITÉ 6 | PRIORITÉ 7 | PRIORITÉ 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Recherche et obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales | **42 %** | 16 % | **21 %** | 5 % | 1 % | 7 % | 7 % | 3 % |
| Formation du personnel existant | 12 % | **24 %** | 17 % | 11 % | 21 % | 7 % | 5 % | 4 % |
| Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité | 11 % | 18 % | 20 % | 15 % | 13 % | 12 % | 4 % | 7 % |
| Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects | 13 % | 19 % | 13 % | **16 %** | 10 % | 13 % | 9 % | 6 % |
| Collaboration avec les organisations offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employés corresponde mieux aux besoins des entreprises | 9 % | 15 % | 8 % | 19 % | **21 %** | 10 % | 7 % | 10 % |
| Promotion et implantation d'initiatives et de pratique d'affaires écoresponsables au sein de notre entreprise | 4 % | 4 % | 8 % | 14 % | 11 % | 14 % | 25 % | 21 % |
| Audits environnementaux (ISO 2001) | 3 % | 2 % | 8 % | 8 % | 15 % | 21 % | **29 %** | 13 % |
| Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour mes employé.e.s. | 6 % | 3 % | 5 % | 12 % | 8 % | 16 % | 14 % | **37 %** |

# 4

# CROISEMENT DE DONNÉES

L'analyse croisée permet de **comprendre les relations et les corrélations entre différentes variables étudiées dans le cadre de ce rapport**. Cela offre une vue plus approfondie sur les dynamiques à l'œuvre parmi les entreprises membres d'AGRIcarrières et leur engagement dans la transition verte. Cette section présente les résultats des analyses croisées, mettant en lumière les associations significatives entre diverses réponses au sondage.

## 4.1

## CROISEMENT 1 – TAILLE DES ENTREPRISES ET TRANSITION VERTE

**Nous observons que la taille des entreprises a une incidence sur la mise en place de changements en raison des enjeux concernant la transition verte durant les 10 dernières années. En effet, seulement 43 % des travailleurs et travailleuses autonomes ont mis en place des changements en ce sens alors que 100 % des entreprises qui ont à leur actif entre 25 et 200 employés et employées ont répondu de manière affirmative à cette question.**

***TABLEAU 9.***
***TAILLE DES ENTREPRISES ET CHANGEMENTS INITIÉS EN RAISON DE LA TRANSITION VERTE (QUESTIONS 2 & 4)***

| | OUI | NON | JE NE SAIS PAS | TOTAL |
|---|---|---|---|---|
| 0 / Travailleur.euse autonome | 10 % | 12 % | 2 % | 24 % |
| Entre 1 et 9 employé.e.s | 41 % | 10 % | 2 % | 53 % |
| Entre 10 et 24 employé.e.s | 9 % | 3 % | 0 % | 12 % |
| Entre 25 et 50 employé.e.s | 7 % | 0 % | 0 % | 7 % |
| Entre 51 et 200 employé.e.s | 3 % | 0 % | 0 % | 3 % |
| **Total** | 71 % | 26 % | 3 % | 100 % |

De plus, 61 % des entreprises d'entre 10 et 50 employées ou employées déclarent que leur main-d'œuvre répond soit partiellement ou entièrement aux besoins liés à la transition verte, alors que ce taux est de 38 % pour les entreprises à 9 employées et employés ou moins.

***TABLEAU 10.***
***TAILLE DES ENTREPRISES ET CHANGEMENTS MESURE DANS LAQUELLE LEURS EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS RÉPONDENT À LEURS BESOINS (QUESTIONS 2 & 6)***

| | 0/TRAVAILLEUR.EUSE AUTONOME | ENTRE 1 ET 9 EMPLOYÉ.E.S | ENTRE 10 ET 24 EMPLOYÉ.E.S | ENTRE 25 ET 50 EMPLOYÉ.E.S | ENTRE 51 ET 200 EMPLOYÉ.E.S | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Entièrement**: Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent | **26 %** | 20 % | 20 % | 25 % | **50 %** | **23 %** |
| **Partiellement**: Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé | 17 % | **39 %** | **50 %** | 25 % | **50 %** | **32 %** |
| **Peu**: À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte | 11 % | 14 % | 30 % | 25 % | 0 % | **15 %** |
| **Pas du tout**: Nous n'avons ni l'expertise ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte | 20 % | 18 % | 0 % | 25 % | 0 % | **17 %** |
| Notre entreprise est **très peu - ou pas du tout -** touchée par les enjeux environnementaux actuels | 23 % | 8 % | 0 % | 0 % | 0 % | **11 %** |
| Nous ne nous préoccupons pas des enjeux environnementaux actuels | 3 % | 2 % | 0 % | 0 % | 0 % | **2 %** |
| **Total général** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** |

**Il semble que plus les entreprises sont grandes, plus elles ont tendance à adopter des pratiques favorables à la transition verte et plus elles sentent que leur main-d'œuvre répond à leurs besoins pour y faire face.**

# 4.2

# CROISEMENT 2 – LE BESOIN DE FORMATION ET LA TRANSITION VERTE

100 % des répondantes et répondants qui affirment que les formations sur la transition verte ne s'appliquent pas dans leur industrie sont des travailleurs et travailleuses autonomes ou des petites entreprises de 9 salariées et salariés ou moins. **De même, 89 % des entreprises qui ont répondu ne pas offrir de formations à leurs travailleuses et travailleurs étaient aussi des entreprises qui ont à leur actif entre 1 et 9 employés ou employées.**

**Ainsi, les entreprises de petite taille pourraient être restreintes dans leur offre de formation en raison de leurs ressources limitées. Des ressources financières limitées ou un manque de temps et de main-d'œuvre qualifiée représentent des situations affectant les petites entreprises dans la mise en place de leur offre de formation.**

***TABLEAU 11.***
***TAILLE DES ENTREPRISES ET LES OPPORTUNITÉS DE FORMATION SUR LES ENJEUX LIÉS À LA TRANSITION VERTE (QUESTIONS 2 & 8)***

| | 0/TRAVAILLEUR.EUSE AUTONOME | ENTRE 1 ET 9 EMPLOYÉ.E.S | ENTRE 10 ET 24 EMPLOYÉ.E.S | ENTRE 25 ET 50 EMPLOYÉ.E.S | ENTRE 51 ET 200 EMPLOYÉ.E.S | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Oui** | 5 % | 5 % | 7 % | 2 % | 2 % | **20 %** |
| **Non** : Envisagé dans un avenir rapproché | 0 % | 14 % | 0 % | 2 % | 0 % | **15 %** |
| **Non** : Les formations accessibles ne répondent pas aux besoins de notre entreprise | 0 % | 10 % | 2 % | 2 % | 0 % | **14 %** |
| **Non** : Intérêt à offrir ces formations, mais manque de ressources | 3 % | 12 % | 3 % | 2 % | 0 % | **20 %** |
| **Non** : Pas envisagé par manque d'intérêt ou de ressources | 2 % | 8 % | 0 % | 0 % | 2 % | **12 %** |
| **Non** : Ne s'applique pas à notre industrie | 15 % | 3 % | 0 % | 0 % | 0 % | **19 %** |
| **Total** | **25 %** | **53 %** | **12 %** | **7 %** | **3 %** | **100 %** |

En regardant le tableau, il est possible d'observer une pluralité de situations par rapport aux formations, particulièrement parmi les entreprises ayant à leur actif entre 1 et 9 employés ou employées. On remarque toutefois que **la majorité des travailleurs et travailleuses autonomes indiquent que la formation ne s'applique pas à leur secteur, ce qui pourrait suggérer une offre de formation déficiente pour les travailleurs et travailleuses autonomes**, une formation existante qui n'est pas suffisamment accessible ou connue des travailleuses et travailleurs autonomes, ou le fait que le travail accompli par ces derniers ne se prête pas à la formation liée à la transition verte. Ces pistes de réflexion devraient être explorées davantage dans le cadre d'une éventuelle bonification de la formation disponible pour les travailleurs et travailleuses du secteur agricole à propos de la transition verte.

# 4.3

# CROISEMENT 3 – L'INCERTITUDE QUANT AU CHANGEMENT DU TRAVAIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE

88 % des répondantes et répondants qui ne savent pas si la transition verte allait changer le travail de leurs employées et employés ou qui pensent qu'il y aura moins de travail pour ces derniers au cours des cinq prochaines années ont 9 employées ou employés et moins à leur actif (incluant les travailleurs et travailleuses autonomes).

Ceci met en lumière **une tendance à naviguer dans l'incertitude ou à anticiper des impacts négatifs de la transition verte plus présente chez les petites entreprises d'AGRIcarrières que chez les moyennes entreprises.**

***TABLEAU 12.***
***TAILLE DE L'ENTREPRISE ET CHANGEMENT ANTICIPÉ DANS LE TRAVAIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE (QUESTIONS 2 & 9)***

| | 0/TRAVAILLEUR.EUSE AUTONOME | ENTRE 1 ET 9 EMPLOYÉ.E.S | ENTRE 10 ET 24 EMPLOYÉ.E.S | ENTRE 25 ET 50 EMPLOYÉ.E.S | ENTRE 51 ET 200 EMPLOYÉ.E.S | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Leur travail va rester le même | 7 % | 9 % | 0 % | 2 % | 3 % | **21 %** |
| Leur travail va changer, ils pourraient avoir besoin de nouvelles compétences | 7 % | 22 % | 5 % | 2 % | 0 % | **36 %** |
| Il y aura plus de travail, car les activités de notre entreprise vont augmenter | 5 % | 16 % | 5 % | 3 % | 0 % | **29 %** |
| Il y aura moins de travail, car les activités de notre entreprise vont diminuer | 2 % | 2 % | 0 % | 0 % | 0 % | **3 %** |
| Je ne sais pas | 3 % | 5 % | 2 % | 0 % | 0 % | **10 %** |
| **Total** | **24 %** | **53 %** | **12 %** | **7 %** | **3 %** | **100 %** |

**En résumé, l'analyse croisée révèle des tendances claires et significatives concernant l'engagement des entreprises membres d'AGRIcarrières dans la transition verte**. Les résultats montrent que la taille des entreprises pourrait jouer un rôle dans l'adoption de pratiques écoresponsables, avec une proportion plus élevée de grandes entreprises (10 à 50 employés) ayant mis en place des changements favorables à la transition verte par rapport aux petites entreprises et aux travailleurs et travailleuses autonomes. De plus, les besoins en formation sur les pratiques durables sont particulièrement ressentis parmi les travailleurs et travailleuses autonomes, tandis que les petites entreprises manifestent une incertitude plus marquée quant à l'impact futur de la transition verte sur leurs activités. Ces croisements mettent en lumière les défis spécifiques auxquels font face les entreprises de différentes tailles et soulignent l'importance d'un soutien ciblé pour encourager une transition verte réussie pour les membres de ce CSMO.

Considérant que le principal obstacle cité par les entreprises à l'accroissement de leur engagement dans la transition verte est le manque de ressources financières, l'analyse croisée suggère que l'accès aux ressources financières facilite l'accès à la main-d'œuvre requise pour ancrer davantage les entreprises dans le processus de transition verte. Considérant que le manque de temps et de connaissances, deux facteurs afférents aux ressources humaines, figurent aussi parmi les obstacles les plus cités par les entreprises, prioriser des mesures visant à faciliter l'accès au financement pour accompagner les entreprises agricoles dans la transition verte pourrait contribuer au verdissement de l'ensemble du secteur. Il est aussi possible que les plus grandes entreprises aient accès à davantage de ressources financières, ce qui facilite leur engagement dans la transition verte. Quoi qu'il en soit, il semble y avoir une corrélation entre la solidité des entreprises à travers le processus de transition verte et leur taille. Étant donné que le manque de ressources humaines ne figurait pas parmi les obstacles les plus cités, la deuxième alternative semble plus plausible.

# 5

# RECOMMANDATIONS POUR AGRICARRIÈRES

À partir de ces résultats, il est possible de **dégager des recommandations pour AGRIcarrières** en vue de bien outiller ses membres dans le cadre de la transition verte.

## 1. RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES TECHNIQUES ET DE GESTION DANS LES ENTREPRISES

Les résultats de l'enquête montrent une demande significative pour des compétences techniques spécifiques et des compétences en gestion de projet de développement durable. **AGRIcarrières devrait mettre sur pied des initiatives visant à instaurer une collaboration plus étroite entre les institutions responsables de l'offre de formation continue et diplômante et les entreprises agricoles**, afin de développer et d'offrir des programmes de formation ciblés sur ces compétences pour répondre aux priorités identifiées par les entreprises. Cela pourrait inclure des ateliers, des cours en ligne et des certifications en gestion de projet de développement durable et en compétences techniques liées à la transition verte. Leur contenu pourrait également être rendu accessible dans une perspective de formation continue.

## 2. SOUTIEN FINANCIER ET ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ AUX PETITES ENTREPRISES ET AUX TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES AUTONOMES

Les petites entreprises et les travailleurs et travailleuses autonomes manifestent une plus grande incertitude quant aux impacts de la transition verte et expriment des besoins spécifiques en formation. **AGRIcarrières pourrait donc collaborer avec les administrations publiques afin de mettre en place des programmes de soutien dédiés à ces groupes**, y compris des subventions pour la formation et des ressources d'accompagnement personnalisées, pour les aider à naviguer à travers les défis de la transition verte.

## 3. COLLABORATION AVEC LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES POUR L'ÉLABORATION DE MESURES DE SOUTIEN FINANCIER

Certaines actions nécessaires pour soutenir les entreprises dépassent le champ d'action des entreprises elles-mêmes et nécessitent l'intervention des administrations publiques. **AGRIcarrières devrait donc faire appel aux administrations publiques pour faire valoir les intérêts relatifs à la transition verte de la main-d'œuvre des entreprises du secteur agricole, en particulier sur le plan du soutien fiscal et financier**.

Pour ce faire, **AGRIcarrières pourrait poursuivre le développement de son expertise interne à propos de la transition verte spécifiquement dans le milieu agricole, notamment en maintenant sa collaboration étroite avec le Pôle d'expertise en transition verte et en priorisant la réalisation d'analyses spécifiques sur les effets de la transition verte ressentis par les entreprises du secteur agricole**. Cela permettrait de préciser les besoins de ce secteur et de faire émerger des solutions permettant de combler ces besoins. Obtenir des ressources supplémentaires de la part des administrations publiques rendrait possible la mise en place de telles initiatives.

En contrepartie, AGRIcarrières fournirait des outils et de l'accompagnement pratique pour les entreprises agricoles, en plus de mettre sur pied des projets communs de développement des compétences dans le secteur agricole.

### 4. AJUSTEMENT ET ÉVALUATION CONTINUS DES PROGRAMMES DE SOUTIEN

Enfin, il est essentiel de **mettre en place des indicateurs de performance concrets pour suivre l'efficacité des programmes de formation et de soutien**. Cela permettra d'ajuster les initiatives en fonction de la rétroaction des entreprises et de l'évolution du contexte économique et environnemental, assurant ainsi une réponse adaptée et proactive aux besoins des membres d'AGRIcarrières.

Cette recommandation sera particulièrement bénéfique pour les entreprises, étant donné que la majorité d'entre elles anticipent une augmentation de leurs activités ou des changements significatifs de ces dernières dans les cinq prochaines années. Les politiques mises en place devront être suffisamment flexibles pour permettre des ajustements en fonction des besoins changeants du secteur.

**En suivant ces recommandations, AGRIcarrières offrira un soutien intéressant pour ses membres dans la transition verte, maximisant les bénéfices tout en minimisant les défis associés à ce changement essentiel.**

# 6

# CONCLUSION

La transition verte représente à la fois un défi majeur et une opportunité significative pour les entreprises membres d'AGRIcarrières. **Les résultats de l'enquête démontrent une prise de conscience croissante et une volonté d'adaptation parmi les entreprises, bien que des disparités existent en fonction de leur taille et de leurs ressources.**

Les grandes entreprises semblent mieux préparées et plus engagées dans la mise en œuvre de pratiques écoresponsables, tandis que les petites entreprises et les travailleurs autonomes éprouvent davantage d'incertitude et de besoins spécifiques en formation. Cette situation souligne l'importance de fournir un soutien adapté et ciblé pour chaque catégorie d'entreprise.

Les compétences génériques comme la capacité d'adaptation, la vision à long terme et la capacité à travailler en équipe sont identifiées comme cruciales pour réussir la transition verte. De plus, les besoins en compétences techniques et en gestion de projet de développement durable sont évidents. Des programmes de formation ciblés sont essentiels pour combler ces lacunes.

Les obstacles principaux identifiés par les entreprises incluent le manque de ressources financières, le temps limité pour analyser les meilleures options et les coûts élevés associés à la mise en place de pratiques durables. Ces défis nécessitent des interventions à plusieurs niveaux, y compris des politiques publiques et des incitations fiscales pour soutenir les efforts des entreprises.

**En conclusion, AGRIcarrières doit jouer un rôle de catalyseur en fournissant les ressources, les formations et le soutien nécessaires pour que ses membres puissent naviguer efficacement dans la transition verte.** En renforçant les collaborations avec les autorités publiques, en développant des partenariats stratégiques et en surveillant de près l'efficacité des initiatives mises en place, AGRIcarrières pourra assurer une transition réussie vers une économie plus durable et prospère pour ses membres.

# ANNEXE 1
# QUESTIONNAIRE

## QUESTIONNAIRE GRAND DIAGNOSTIC VERT

**Proposition intermédiaire pour prétest**

Le Grand diagnostic vert est une initiative nationale pilotée par le pôle d'expertise en transition verte, mandatée par la ministre Kateri Champagne Jourdain. Cette enquête vise à évaluer la maturité des entreprises face à la transition verte, notamment en matière de main-d'œuvre. Comme CSMO dans votre secteur, nous désirons soutenir les projets d'initiatives et développement de compétences, en répondant adéquatement à vos enjeux, besoins et obstacles vers la transition verte. Pour accomplir notre travail, il faut être capable de bien cerner vos enjeux, vos besoins et vos orientations.

Nous vous invitons à répondre à ce questionnaire, d'une durée estimée de 15 minutes, qui s'inscrit dans le cadre de ce projet.

Ce court questionnaire sera essentiel pour identifier les perspectives et les besoins des entreprises en lien avec la transition verte. L'analyse des réponses permettra d'orienter les efforts dans la bonne direction, afin que les entreprises puissent recevoir le soutien dont elles ont réellement besoin. Merci de nous accorder quelques minutes de votre temps.

### PROFIL DES RÉPONDANT.E.S

1. QUEL EST LE NOM DE VOTRE ENTREPRISE OU ORGANISATION ?

2. COMBIEN D'EMPLOYÉ.E.S (À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL, INCLUANT LES STAGIAIRES ET TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES) COMPTE ACTUELLEMENT VOTRE ENTREPRISE ?

- 0/Travailleu.r.se autonome
- Entre 1 et 9 employé.e.s
- Entre 10 et 24 employé.e.s
- Entre 25 et 50 employé.e.s
- Entre 51 et 200 employé.e.s
- Entre 201 et 500 employé.e.s
- Entre 501 et 1000 employé.e.s
- Plus de 1001 employé.e.s

3. DANS QUELLE RÉGION ADMINISTRATIVE ONT LIEU LA MAJORITÉ DES ACTIVITÉS DE VOTRE ENTREPRISE ?
*(ex. : une entreprise minière dont les bureaux sont à Montréal mais qui exploite des mines sur la Côte-Nord doit choisir la Côte-Nord)*

- Bas-Saint-Laurent
- Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
- Saguenay–Lac-Saint-Jean
- Nord-du-Québec
- Capitale-Nationale
- Chaudière-Appalaches
- Mauricie
- Centre-du-Québec
- Estrie
- Montréal
- Laval
- Lanaudière
- Laurentides
- Montérégie
- Outaouais
- Abitibi-Témiscamingue
- Côte-Nord

# VOTRE ENTREPRISE ET LA TRANSITION VERTE AUJOURD'HUI

**Transition verte** : Il s'agit d'un mouvement vers une économie plus respectueuse de l'environnement, qui priorise les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique et les technologies propres. Au Québec et au Canada, cela comprend des investissements dans les infrastructures vertes, l'électrification des transports et le soutien à la recherche et au développement des technologies vertes. La transition verte nécessitera que les travailleurs apprennent de nouvelles compétences et que certains changent d'emplois. La transition verte fait partie de la notion de transition juste. Elle désigne l'accompagnement des travailleurs et des entreprises pendant la transition verte, afin que personne ne soit laissé pour compte en raison des changements économiques qu'elle provoque.

4. DEPUIS LES 10 DERNIÈRES ANNÉES, VOTRE ENTREPRISE A-T-ELLE DÛ INITIER DES CHANGEMENTS EN RAISON DES ENJEUX CONCERNANT L'ENVIRONNEMENT ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

5. LES OPTIONS SUIVANTES SONT DES MESURES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE. PARMI CES MESURES, LESQUELLES SONT PRÉSENTES DANS VOTRE ENTREPRISE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- Formation des employé.e.s sur les pratiques écoresponsables *(Exemples : meilleure gestion de l'eau, triage des déchets, etc.)*
- Embauche de personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte
- Programme de gestion et/ou de réduction et/ou de revalorisation des déchets
- Obtention de certifications environnementales pour vos produits et/ou services
- Remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par l'énergie renouvelable
- Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et installations *(Exemples : certifications LEED, certifications ISO, rénovations avec matériaux écoénergétiques, etc.)*
- Intégration de pratiques et/ou de procédés durables dans le processus de production
- Investissement dans les technologies vertes
- Initiatives de préservation de la biodiversité
- Meilleure gestion de l'eau
- Élaboration d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)
- Réalisation d'audits environnementaux pour évaluer et améliorer les pratiques
- Aucune mesure

6. DANS QUELLE MESURE LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES PRÉSENTEMENT À L'EMPLOI DE VOTRE ENTREPRISE RÉPONDENT-ILS AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE LIÉS À LA TRANSITION VERTE ?

- **Entièrement** : Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent
  **Partiellement** : Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé
- **Peu** : À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte
- **Pas du tout** : Nous n'avons ni l'expertise ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte.
- Nous ne nous préoccupons pas des enjeux environnementaux actuels
- Notre entreprise est très peu - ou pas du tout - touchée par les enjeux environnementaux actuels

7. QUELS SONT LES OBSTACLES QUI EMPÊCHENT VOTRE ENTREPRISE D'ALLER PLUS LOIN DANS LA MISE EN PLACE DE PRATIQUES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE ?
*Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise*

- Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles
- Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options
- Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne
- Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement
- Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs
- La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate
- Nos clients ne sont pas encore prêts à utiliser nos biens/services favorables à la transition verte
- Nos fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas encore accès à des solutions favorables à la transition verte.
- Les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs
  Ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise
- Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables

8. LES EMPLOYÉS DE VOTRE ENTREPRISE ONT-ILS L'OPPORTUNITÉ DE SUIVRE DES FORMATIONS SUR LES PRATIQUES ÉCORESPONSABLES ET/OU SUR DES ENJEUX LIÉS À L'ENVIRONNEMENT ?

- Oui
- Non : Envisagé dans un avenir rapproché.
- Non : Les formations accessibles ne répondent pas au besoin de notre entreprise.
- Non : Intérêt à offrir ces formations, mais manque de ressources.
- Non : Pas envisagé par manque d'intérêt ou de ressources.
- Non : Ne s'applique pas à notre industrie

## VOS ANTICIPATIONS POUR L'AVENIR DE VOTRE ENTREPRISE DANS UNE ÉCONOMIE EN TRANSITION VERTE

9. DANS LES CINQ PROCHAINES ANNÉES, COMMENT ANTICIPEZ-VOUS QUE LA TRANSITION VERTE CHANGERA LE TRAVAIL DE VOS EMPLOYÉS ?

- Il y aura moins de travail, car les activités de notre entreprise vont diminuer.
- Il y aura plus de travail, car les activités de notre entreprise vont augmenter.
- Leur travail va changer, ils pourraient avoir besoin de nouvelles compétences.
- Leur travail va rester le même.
- Je ne sais pas.

## VOS BESOINS EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE

**Compétences**

10. QUELLES COMPÉTENCES, VISANT LA TRANSITION VERTE, SERAIENT À DÉVELOPPER PAR DE LA FORMATION ? *Classez-les en ordre de priorité pour votre entreprise.*

- **Compétences techniques spécifiques à la transition verte** *(Exemples : Mise en place de systèmes d'énergie solaire, embauche de spécialistes en gestion de l'eau, en maintenance des éoliennes, en économie circulaire, en économie environnementale, etc.)*
- **Compétences en gestion de projet de développement durable** *(Exemples : Planification stratégique pour l'adoption de pratiques respectueuses de l'environnement, évaluation de l'impact environnemental des projets, etc.)*
- **Compétences en communication environnementale** *(Exemples : Sensibilisation du public aux enjeux environnementaux, rédaction de rapports de développement durable, création de campagnes de sensibilisation, responsabilité sociale des entreprises, etc.)*
- **Nous n'avons pas besoin de formation spécifique de la transition verte pour nos employés.es**

11. QUELLES COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES VOS EMPLOYÉ.ES DEVRONT-ILS AVOIR POUR PERMETTRE À VOTRE ENTREPRISE DE MIEUX FAIRE FACE AUX ENJEUX PRÉSENTÉS PAR LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

**Compétences génériques** : Capacités propres à une personne qui sont utiles dans tous les milieux de vie.

- Capacité d'adaptation, ouverture d'esprit et au changement
- Aptitude de travail d'équipe
- Autonomie et capacité à travailler de façon indépendante
- Pensée critique
- Créativité

Capacité à bien communiquer

- Capacité de réseautage et création de partenariats
- Vision à long terme
- Ne s'applique pas

## FORMATION ET RECRUTEMENT

12. SELON VOUS, COMMENT L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE POUR LES TRAVAILLEURS EN EMPLOI POURRAIT-ELLE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- Il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs.euses déjà en emploi.
- Il faudrait que la formation disponible pour les travailleurs.euses en emploi soit plus facilement accessible *(Exemples : mieux informer les entreprises au sujet des formations existantes, diminuer les coûts, etc.).*
- Il faudrait que les formations offertes portent davantage sur les compétences techniques spécifiques *(exemples : outils et technologies)* liées à la transition verte.
- Il faudrait que les formations offertes abordent davantage les compétences humaines liées à la transition verte, comme le travail d'équipe, la communication et la capacité d'adaptation, la compréhension des enjeux éthiques et environnementaux.
- Il faudrait que les formations accessibles soient offertes dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs.euses restent à jour sur les connaissances qui leur sont nécessaires.

- Nous sommes déjà satisfaits des programmes de formation pour les travailleurs.euses déjà en emploi.
- Je ne sais pas

13. SELON VOUS, L'OFFRE DE FORMATION DIPLÔMANTE DANS VOTRE DOMAINE *(diplômes universitaires, diplômes d'études professionnelles [DEP], techniques, etc.)* POURRAIT-ELLE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- La formation diplômante devrait permettre aux travailleurs.euses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte.
- Il faudrait qu'il y ait plus d'étudiant.e.s qui s'inscrivent dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont notre entreprise a besoin.
- Le contenu de la formation devrait être mieux actualisé pour que les compétences et les connaissances vertes des étudiant.e.s répondent vraiment aux besoins de mon entreprise.
- Les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail et susciter un plus grand intérêt chez les étudiants. (Actuellement, le faible nombre de diplômé.e.s sur le marché limite l'accès de notre entreprise à des candidat.e.s en nombre suffisant pour les postes liés à la transition verte nécessaires).
- La formation diplômante associée à notre industrie pourrait être offerte dans plus d'établissements et plus accessible à travers les régions du Québec.
- Je suis déjà satisfait des programmes de formation continue de mes employés.
- Je ne sais pas.

14. LES OPTIONS SUIVANTES SONT DES MESURES QU'UNE ENTREPRISE POURRAIT METTRE EN PLACE POUR SE PRÉPARER À FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE ET CELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE. *Classez-les en ordre de priorité pour votre entreprise.*

- Recherche et obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales
- Formation du personnel existant
- Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité
- Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects
- Collaboration avec les institutions offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employé.e.s corresponde mieux aux besoins des entreprises
- Promotion et implantation d'initiatives et de pratique d'affaires écoresponsable au sein de notre entreprise *(Exemples : implantation d'un programme de gestion des déchets, de pratiques de production responsables, etc.)*
- Audits environnementaux (ISO 2001)
- Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour nos employé.e.s.

# ANNEXE 2
# LEXIQUE

Ce lexique est conçu pour vous fournir des définitions claires et accessibles des termes couramment utilisés en analyses statistiques. Les termes présentés ici sont essentiels pour interpréter les résultats des enquêtes et des études, et pour comprendre les discussions sur les données dans divers domaines, allant de l'économie, en passant par la sociologie pour se rendre même jusqu'à la médecine.

**Échantillon** : Un échantillon est un sous-groupe de la population totale que l'on étudie. Il est sélectionné de manière à représenter fidèlement l'ensemble de cette population. Par exemple, pour étudier les habitudes de lecture des Québécois, on pourrait interroger un groupe représentatif de personnes vivant au Québec.

**Variables** : En statistique et en recherche, une variable est un élément, une caractéristique ou une quantité qui peut prendre différentes valeurs. Les variables sont ce que les chercheurs mesurent, manipulent ou observent dans le cadre d'une étude. Elles peuvent représenter tout type de donnée : de simples nombres, des catégories, des comportements, des traits, etc. Les variables peuvent être classées en plusieurs types, chacun ayant des caractéristiques et des utilisations spécifiques.

**Marge d'erreur** : La marge d'erreur indique la précision des résultats obtenus à partir de l'échantillon. Elle exprime l'écart maximal attendu entre les résultats de l'échantillon et ceux que l'on obtiendrait si toute la population avait été étudiée. Par exemple, une marge d'erreur de ±3 % signifie que les résultats peuvent varier de 3 % de plus ou de moins que ce qui est rapporté.

**Probabiliste** : Un échantillon probabiliste est sélectionné de manière que chaque membre de la population ait une chance connue et non nulle d'être choisi. Cela garantit que l'échantillon est représentatif de la population. Par exemple, tirer au sort des numéros de téléphone pour une enquête est une méthode probabiliste.

**Population** : La population désigne l'ensemble des individus ou des éléments que l'on souhaite étudier. Cela peut être tous les habitants d'une ville, tous les étudiants d'une université, ou tous les produits fabriqués par une usine. L'échantillon est prélevé dans cette population.

**Niveau de confiance** : Le niveau de confiance indique la probabilité que les résultats de l'échantillon soient représentatifs de la population. Un niveau de confiance de 95 % signifie que si l'on répétait l'étude 100 fois, les résultats seraient fiables 95 fois sur 100.

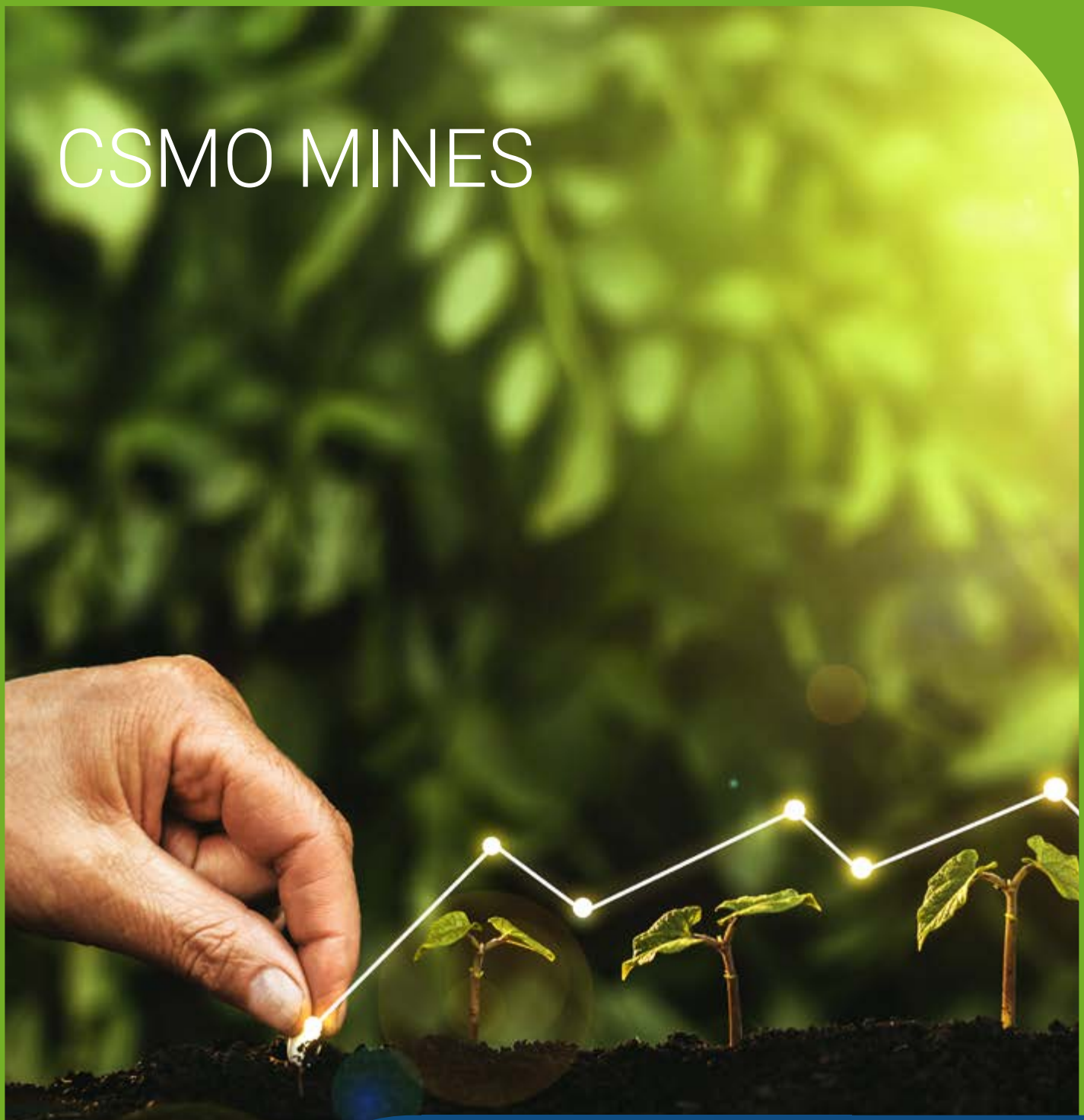
**Ventilation** : La ventilation renvoie au fait que les données sont réparties ou classées en différentes catégories. Par exemple, les résultats d'une enquête peuvent être ventilés par âge, sexe, ou région géographique, pour analyser les différences entre ces groupes.

**Représentativité** : La représentativité est la qualité d'un échantillon qui reflète fidèlement les caractéristiques de la population totale dont il est issu. Un échantillon représentatif permet d'obtenir des résultats et des conclusions qui peuvent être généralisés à l'ensemble de la population. Pour qu'un échantillon soit représentatif, il doit inclure des proportions correctes de divers sous-groupes de la population (par exemple, âge, sexe, revenu, etc.), de manière que les résultats de l'échantillon soient similaires à ceux que l'on obtiendrait si toute la population était étudiée. La représentativité est essentielle pour la validité des enquêtes et des études statistiques, car elle assure que les conclusions tirées de l'échantillon sont applicables à la population globale.

**Cibles** : Les cibles sont les groupes spécifiques au sein de la population que l'on souhaite étudier ou atteindre avec une enquête ou une étude. Par exemple, une campagne publicitaire peut cibler les jeunes adultes âgés de 18 à 25 ans. Ils peuvent aussi désigner le nombre de répondantes ou répondants nécessaire pour arriver à une représentativité désirée.

**Tableaux croisés** : Les tableaux croisés, aussi appelés tableaux de contingence, sont des outils utilisés en statistique pour examiner la relation entre deux variables catégorielles ou plus. Ils permettent de visualiser et de résumer les données en montrant la distribution des variables en fonction des catégories de l'une par rapport aux catégories de l'autre.

# CSMO MINES



Enviro Compétences

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

# TABLE DES MATIÈRES


1. INTRODUCTION 165

2. CONCEPTION DU SONDAGE ET CUEILLETTE DE DONNÉES 166

3. ANALYSE DESCRIPTIVE 168

3.1 Portrait des répondantes et répondants 168

3.2 Les entreprises et la transition verte aujourd'hui 171

3.3 Anticipations des entreprises pour leur avenir dans une économie en transition 178

3.3.1 Besoin en main-d'œuvre, formation et recrutement 180

3.3.1.1 Compétences 181

3.3.1.2 Formation et recrutement 184

4. CROISEMENT DE DONNÉES 188

4.1 Croisement 1 – Taille des entreprises et adéquation de la main-d'œuvre selon les besoins liés à la transition verte 189

4.2 Croisement 2 – Région administrative et offre de formation 191

4.3 Croisement 3 – Anticipations pour l'avenir et main-d'œuvre spécialisés 192

5. RECOMMANDATIONS POUR AGRICARRIÈRES 194

6. CONCLUSION 196

ANNEXE 1 – QUESTIONNAIRE 197

ANNEXE 2 – LEXIQUE 201

# 1 INTRODUCTION

L'expression « transition verte » désigne le processus continu par lequel on observe un changement de paradigme économique vers l'économie verte. La transition verte affecte l'ensemble des économies et des sociétés. Ainsi, elle entraîne dans son sillage une transition verte de la main-d'œuvre. Les entreprises et la main-d'œuvre sont en première ligne de la transition verte et peuvent bénéficier d'une transition planifiée et coordonnée. Cependant, sans les outils nécessaires pour faire face aux impacts des changements climatiques, elles pourraient également subir des préjudices.

Le Grand diagnostic vert est une initiative nationale pilotée par le Pôle d'expertise en transition verte – coordonné par EnviroCompétences – et mandatée par la Commission des partenaires du marché du travail. Ce projet vise à mesurer la maturité de 28 différents secteurs d'activité économique en lien avec la transition verte de la main-d'œuvre. Les résultats seront utilisés dans l'optique d'élaborer de potentiels projets de formation et déterminer l'accompagnement nécessaire par secteur.

**Cette enquête (volet 2)** vise à évaluer la maturité des entreprises face à la transition verte, notamment en matière de disponibilité, de compétences et de formation de la main-d'œuvre.

Ce rapport présente des **résultats détaillés des besoins des entreprises membres du CSMO Mines dans le cadre de la transition verte**. Il se base sur les réponses collectées à partir d'un questionnaire spécifique (Annexe I).

L'objectif de cette analyse **est d'offrir à ce comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) et à ses entreprises membres l'information nécessaire afin de soutenir les projets visant entre autres le développement de compétences et la formation de la main-d'œuvre**, en répondant adéquatement aux enjeux, besoins et obstacles sectoriels spécifiques à la transition verte. En effet, les actions à mettre en place pour soutenir les entreprises et répondre à leurs besoins durant cette transition ne sont pas entièrement du ressort des entreprises elles-mêmes. Plusieurs de ces mesures dépendent notamment du soutien des administrations publiques et des projets communs à l'échelle sectorielle développés par les CSMO.

L'analyse des réponses à cette enquête permettra d'**orienter les efforts dans la bonne direction**, tout en amplifiant la capacité des entreprises à communiquer leurs besoins et préoccupations aux autorités pertinentes. Elle contribuera aussi à ce que les entreprises puissent recevoir le soutien dont elles ont réellement besoin dans le cadre de la transition verte.

La première partie du rapport se concentre sur la méthodologie de la cueillette de données, offrant ainsi une compréhension approfondie du processus utilisé pour obtenir les informations pertinentes. La seconde partie est une analyse descriptive des réponses à chaque question posée dans le questionnaire. Elle vise à mettre en lumière les besoins des organisations et des entreprises en matière de soutien dans le cadre de la transition verte. La section suivante étudiera des croisements de données, permettant d'évaluer les tendances propres à la transition verte selon certains types d'organisations, par exemple en fonction de leur taille ou de leur emplacement. La dernière partie du rapport présente des recommandations pour le CSMO Mines, soutenues par les conclusions tirées des deux sections précédentes.

# 2

# CONCEPTION DU SONDAGE ET CUEILLETTE DE DONNÉES

Le sondage a été conçu entre janvier et mars 2024 dans un processus de dialogue entre l'équipe de Delorme Lajoie Consultation (DLC), différents CSMO[1], le Pôle d'expertise en transition verte d'EnviroCompétences et COPTICOM, Stratégies et relations publiques. La structure du sondage a été conçue autour des principes de sondages en ligne mis de l'avant par Plaisent, Zheng, Khadraoui et Bernard[2].

Le sondage a été lancé auprès des entreprises d'AGRIcarrières le 25 avril 2024. Des rappels périodiques ont été envoyés durant les 8 semaines d'ouverture du questionnaire. La cueillette de réponses a pris fin le 15 juin 2024. Lorsque deux répondantes et répondants d'une seule et même organisation remplissaient le questionnaire, un seul était retenu de manière aléatoire, à moins qu'une personne de l'organisation nous prévienne de retenir les réponses d'un questionnaire plutôt qu'un autre.

À la suite du processus de co-construction du sondage, l'équipe de recherche dirigée par DLC a fait part aux représentants et représentantes des CSMO du nombre de répondants et répondantes nécessaire pour atteindre une marge d'erreur de 3 % et un niveau de confiance de 95 % (si le sondage avait été probabiliste et ventilé pour représenter de manière proportionnelle les entreprises selon leur taille). Toutefois, les cibles de nombre de répondants et répondantes ont été revues à la baisse pendant l'élaboration du sondage (voir encadré 1).

---

[1] *Les représentants et représentantes des CSMO ayant participé à l'élaboration du sondage font partie du comité directeur du Grand diagnostic vert. Les CSMO représentés dans ce comité sont Formabois, HortiCompétences, le CSMO Mines, Innoviste, CAMO-Route, AGRIcarrières, GrafiCompétences, TechnoCompétences et le CSMO-ESAC. Des ressortissants de différentes organisations composaient également le comité aviseur du Grand diagnostic vert et ont contribué à l'élaboration du questionnaire. Ces organisations sont l'APTHQ, le ministère des Transports, le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie, le CTTEI, l'agence de développement durable Ellio, le ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques de la Faune et des Parcs, Recyc-Québec, la CSD, Québec Vert et la CSN.*

[2] *Plaisent M, Khadhraoui M, Bernard P. Concepts et outils des sondages Web : Introduction à LimeSurvey et SurveyMonkey. Presses de l'Université du Québec, 2019.*

Pour le CSMO Mines, qui compte 24 entreprises, cette cible est établie à 3 répondants et répondantes, ce qui représente 12,5 % des entreprises appartenant à CSMO. Ce nombre de répondants et répondantes permettrait d'atteindre une marge d'erreur de 35 % à un niveau de confiance de 80 %.

À la fermeture du sondage, 11 réponses ont été recueillies, ce qui représente 45,8 % des membres de ce CSMO. Le CSMO Mines a donc surpassé sa cible de nombre de répondants et répondantes, permettant d'atteindre une marge d'erreur de 22 % sur un niveau de confiance de 95 %.

***ENCADRÉ 1.***
***LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES LORS DE L'ENQUÊTE***

Certaines difficultés se sont présentées durant le déroulement de l'enquête. La méthodologie a donc été adaptée pour faire face à ces difficultés, tout en tentant de préserver la robustesse des résultats présentés. Toutefois, ces circonstances font en sorte que **les résultats quantitatifs obtenus ont une valeur statistique adéquate, mais sous-optimale.**

Lors du processus de co-construction du sondage, les représentants et représentantes des CSMO ont indiqué que les cibles initialement choisies par l'équipe de recherche leur apparaissaient très peu réalistes. Afin de résoudre cette préoccupation et de tenter de préserver la motivation des CSMO en leur présentant un objectif qui leur semblait atteignable, l'équipe de recherche a donc choisi d'adopter les mêmes cibles que celles fixées par les CSMO pour leurs diagnostics sectoriels.

À la suite de cette décision, les cibles ont été abaissées une seconde fois, fixant le minimum de répondantes et répondants à 10 % des entreprises pour les CSMO comptant moins de 1 000 entreprises et à 100 répondants et répondantes pour les CSMO de 1 000 entreprises et plus. Malgré ce compromis, seuls 7 des 28 CSMO (25 %) ont atteint ces nouvelles cibles. Compte tenu des effets de la révision des cibles sur la marge d'erreur et le niveau de confiance, nous ne pouvons considérer que les résultats obtenus pour les CSMO n'ayant pas atteint les cibles ont une valeur statistique suffisante pour leur consacrer un rapport à part entière, sur un pied d'égalité avec les CSMO ayant atteint leur cible.

La plupart des CSMO ayant atteint leur cible sont ceux qui comptent relativement peu d'entreprises, ce qui pourrait suggérer que les entreprises se sentent peu concernées ou manquent d'intérêt envers la transition verte, ou l'idée de répondre à un sondage plus généralement. Pour une multitude de raisons, les équipes des CSMO offraient une collaboration à géométrie variable dans la diffusion du sondage à leurs entreprises membres. Par exemple, alors que certaines équipes faisaient parvenir le sondage à leurs entreprises par un courriel spécifique à ce sujet, d'autres plaçaient le lien vers le sondage parmi d'autres points d'intérêt dans leurs infolettres.

Devant ces constats, l'équipe de recherche a mis en place plusieurs stratégies pour accroître le nombre de répondants et répondantes. Elle a notamment apparié les CSMO à leur code SCIAN et mis sur pied une plateforme de redirection, afin que les entreprises puissent accéder au sondage correspondant à leur CSMO à travers d'autres organisations que ce dernier (syndicats, chambres de commerce, etc.). Elle a également rédigé des gabarits de courriels de relance personnalisés pour les CSMO et les principaux enjeux que leurs représentants et représentantes anticipaient par rapport à la transition verte. Elle a d'ailleurs envoyé certains de ces courriels directement à plus de 2 500 entreprises à travers trois CSMO ayant fourni leur liste d'entreprises à l'équipe de recherche. Les résultats insatisfaisants présentés plus haut ont été obtenus en dépit de ces efforts. Des initiatives plus agressives auraient nécessité davantage de ressources que n'en disposent l'équipe de recherche et ses partenaires dans le cadre du présent mandat.

Dans ces circonstances, afin de pouvoir s'acquitter de son mandat en fournissant à tous les participants et participantes les meilleurs outils possibles pour faire face aux enjeux de la transition verte, l'équipe de recherche et ses partenaires ont décidé de rédiger des rapports spécifiques aux CSMO ayant atteint leurs cibles, et de combiner les réponses des autres afin de produire des rapports concernant les trois grands secteurs de l'économie, primaire, secondaire et tertiaire.

# 3

# ANALYSE DESCRIPTIVE

Dans cette section du rapport, nous procéderons à une analyse descriptive des données recueillies. **L'objectif central de cette analyse est de fournir un aperçu détaillé des principales caractéristiques de notre ensemble de données**. Cette étape cruciale nous aidera à mieux comprendre la nature de nos données avant de passer à des croisements de données.

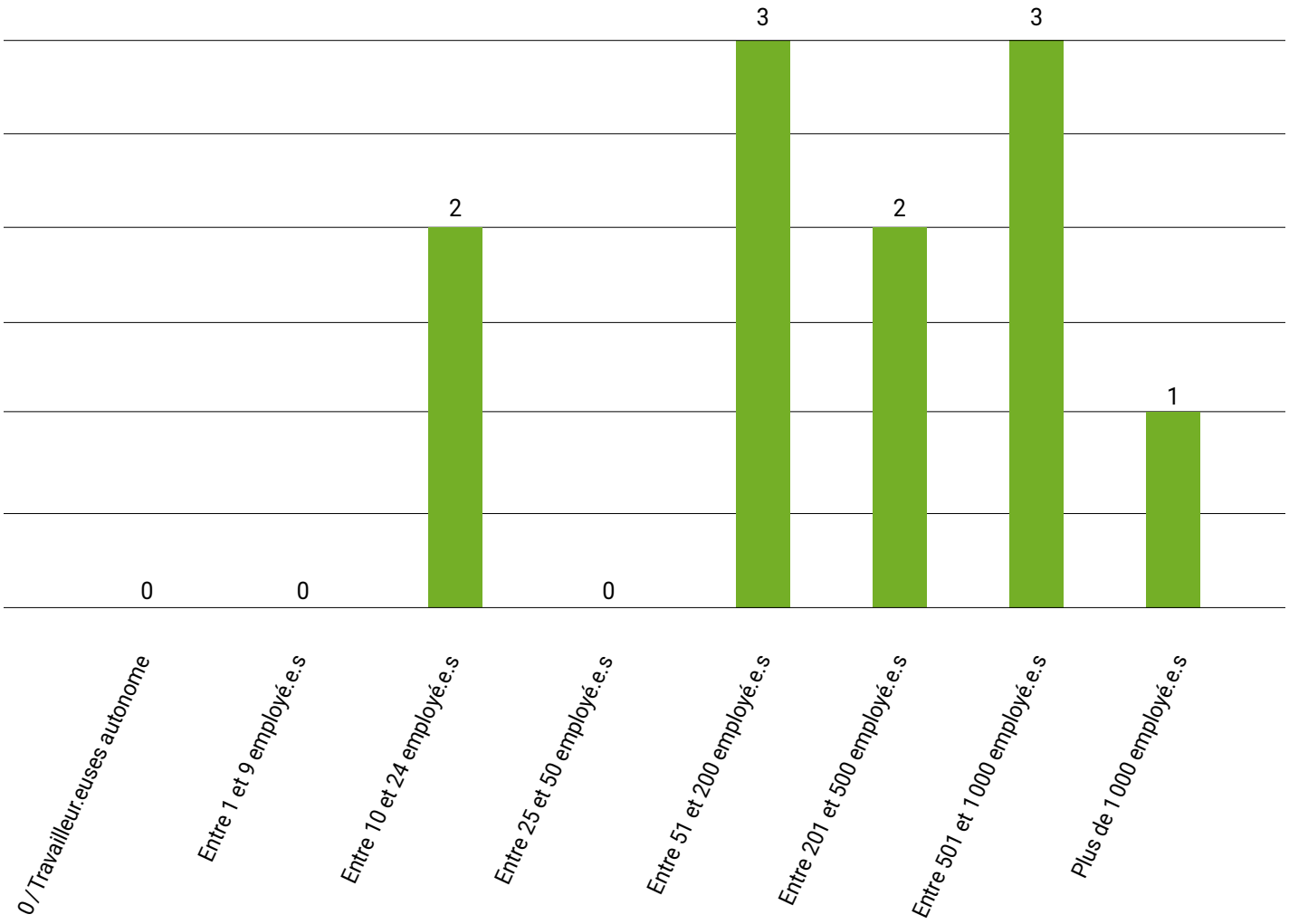
## 3.1

## PORTRAIT DES RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS

La première question, outre celle demandant le nom de l'entreprise, vise à déterminer la taille des entreprises participantes. **Les résultats montrent une répartition diversifiée, avec une majorité de répondants et répondantes appartenant à la catégorie des entreprises de 51 employées et employés et plus comptant pour 82 % des répondantes et répondants.**

Les entreprises de 24 employés et employées ou moins représentent une part moins significative de l'échantillon, avec 18 %, ce qui reflète tout de même une composition variée du tissu économique dans le CSMO Mines.

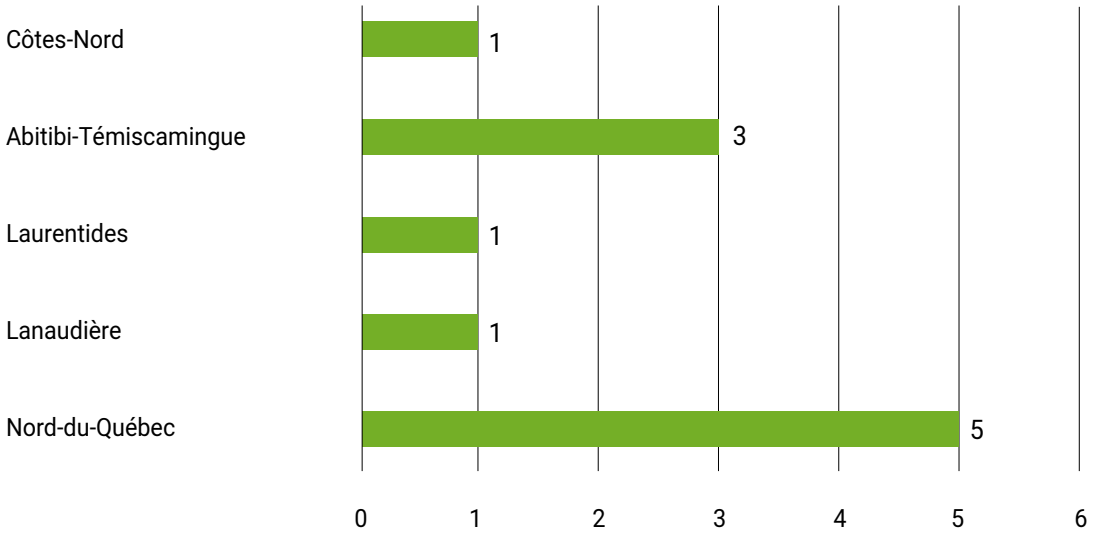
***GRAPHIQUE 1.***
***DISTRIBUTION DES ENTREPRISES MEMBRES DU CSMO MINES SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS ET D'EMPLOYÉES (QUESTION 2)***




Selon les données fournies par le CSMO Mines, 12 entreprises sur 24 dans ce CSMO ont 501 employés et employées et plus alors que les 12 autres auraient 500 employées et employés et moins. **En ce sens, 64 % des entreprises de 500 employées et employés et moins dans le secteur des mines ont répondu à ce sondage, ce qui signifie que ces dernières sont légèrement surreprésentées dans les résultats.**

La question sur la localisation des activités des entreprises met en lumière la répartition géographique des entreprises à travers le Québec. Les régions les plus fréquemment mentionnées sont le Nord-du-Québec et l'Abitibi-Témiscamingue, pour un total de 73 % des réponses, ce qui suggère une concentration significative d'entreprises dans ces zones. Une vue d'ensemble de la répartition géographique des entreprises participantes est disponible au graphique 2.

***GRAPHIQUE 2.***
***RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA RÉGION ADMINISTRATIVE OÙ SE DÉROULE LA MAJORITÉ DE LEURS ACTIVITÉS (QUESTION 3)***



# 3.2

# LES ENTREPRISES ET LA TRANSITION VERTE AUJOURD'HUI

Cette section du sondage vise à évaluer le niveau d'engagement actuel des entreprises dans la transition verte, ainsi que les défis, les besoins en ressources et les perspectives associées à cette transition.

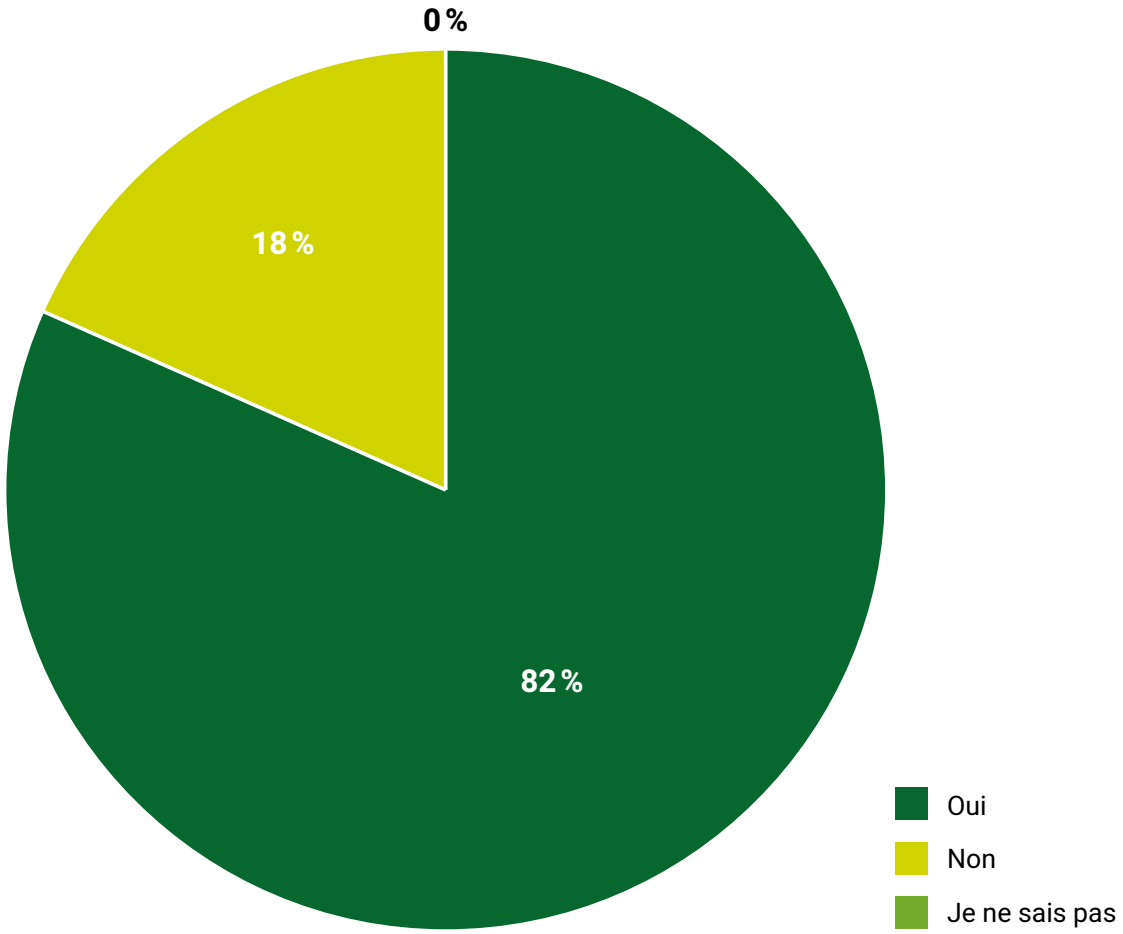
La transition verte est un concept central dans les discussions contemporaines sur le développement durable et la protection de l'environnement. Elle représente un mouvement vers une économie plus respectueuse de l'environnement, mettant l'accent sur les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique, l'économie circulaire et les technologies propres. Au Québec et au Canada, cela se traduit par des investissements dans les infrastructures vertes, l'électrification des transports et le soutien à la recherche et au développement des technologies vertes. La transition verte est également un processus qui nécessite que la main-d'œuvre acquière de nouvelles compétences et que certaines personnes envisagent de changer d'emplois pour s'adapter aux nouveaux paradigmes économique et environnemental.

Il est à noter que la notion de « transition juste » fait partie de la transition verte[3]. Elle désigne l'accompagnement des travailleurs et travailleuses et des entreprises pendant la transition verte, afin que personne ne soit laissé pour compte en raison des changements économiques qu'elle provoque.

La question 4, visant à déterminer si les entreprises ont dû initier des changements au cours des dix dernières années en raison des enjeux liés à la transition verte, révèle que **82 % des répondants et répondantes indiquent avoir effectivement entrepris des changements, tandis que 18 % ont répondu par la négative**. Ces résultats suggèrent qu'une majorité des entreprises dans le secteur minier ont été directement touchées par les enjeux de la transition verte et ont mis en œuvre des changements dans leurs opérations au cours de la dernière décennie. Cela souligne l'importance croissante de ces enjeux dans le paysage économique actuel.

[3] *Organisation internationale du travail. Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous. Genève ; 2016. Disponible : https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/fr/media/435086/download&ved=2ahUKEwiMy_TOtZ2HAxXuFFkFHVy_C1gQFnoECB0QAQ&usg=AOvVaw2KQwBViwxXuwVENflTzOz8*

***GRAPHIQUE 3.***
***RÉPARTITION DES ENTREPRISES AYANT DÛ INITIER DES CHANGEMENTS EN RÉPONSE AUX ENJEUX DE LA TRANSITION VERTE (QUESTION 4)***




La question 5, portant sur les mesures favorables à la transition verte mises en place dans les entreprises participantes, révèle une diversité de pratiques adoptées. Les répondants et répondantes avaient la possibilité de sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

Parmi les répondants et répondantes, **65 % déclarent avoir mis en place des mesures concernant une meilleure gestion de l'eau, tandis que 65 % des entreprises indiquent qu'elles ont élaboré un plan de réduction de gaz à effet de serre (GES)**, ce qui souligne un degré d'importance élevé accordé à ces deux enjeux. De plus, 55 % des entreprises indiquent avoir mis en place des mesures concernant la formation des employés et employées sur les pratiques écoresponsables, ce qui témoigne d'une volonté moyenne dans ce secteur à la sensibilisation et à l'engagement des employées et employés dans les initiatives environnementales.

Un peu plus de la moitié des entreprises sondées (55 %) ont également mis en place des programmes de gestion, de réduction et/ou de revalorisation des déchets, ce qui démontre un certain engagement sectoriel envers des pratiques plus responsables. De plus, 46 % des entreprises ont obtenu des certifications environnementales pour leurs produits et/ou services.

D'autres mesures favorables à la transition verte, telles que le remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par de l'énergie renouvelable, l'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et installations, l'intégration de pratiques durables dans le processus de production, et l'investissement dans les technologies vertes, ont également été mentionnées par un pourcentage un peu moins significatif d'entreprises, comme on peut le voir dans le tableau 1. On peut constater, de manière positive, que le nombre d'entreprises dans le secteur qui a répondu « Aucune mesure » est de zéro.

***TABLEAU 1.***
***MESURES LIÉES À LA TRANSITION VERTE MISES EN PLACE DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR DES MINES (QUESTION 5)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Meilleure gestion de l'eau | 65 % |
| Élaboration d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) | 65 % |
| Formation des employé.e.s sur les pratiques écoresponsables<br>*Exemples : meilleure gestion de l'eau, triage des déchets, etc.* | 55 % |
| Programme de gestion et/ou de réduction et/ou de revalorisation des déchets | 55 % |
| Obtention de certifications environnementales pour vos produits et/ou services | 46 % |
| Investissement dans les technologies vertes | 46 % |
| Réalisation d'audits environnementaux pour évaluer et améliorer les pratiques | 46 % |
| Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et installations<br>*Exemples : Certifications LEED, certifications ISO, rénovations avec matériaux écoénergétiques, etc.* | 36 % |
| Embauche de personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte | **36 %** |
| Remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par l'énergie renouvelable | 27 % |
| Intégration de pratiques et/ou de procédés durables dans le processus de production | 27 % |
| Initiatives de préservation de la biodiversité | 27 % |
| Aucune mesure | 0 % |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

La question 6, sur l'adéquation entre les travailleurs et les travailleuses actuellement à l'emploi des entreprises participantes et les besoins liés à la transition verte de ces entreprises, révèle une diversité de situations.

**55 % des entreprises indiquent que leur main-d'œuvre répond partiellement aux besoins liés à la transition verte**, mais qu'il leur manque de la main-d'œuvre spécialisée ou formée pour répondre pleinement

à ces enjeux. Ce résultat souligne l'importance de la formation et du développement des compétences pour soutenir la transition verte au sein des entreprises.

D'autre part, **27 % des entreprises déclarent que leur main-d'œuvre répond entièrement à leurs besoins liés à la transition verte**. Globalement, ce sont donc 82 % des entreprises de l'échantillon qui disposent de main-d'œuvre répondant au moins partiellement à leurs besoins relatifs à la transition verte. Il est donc raisonnable d'inférer que le secteur minier possède des acquis significatifs en matière de compétences et de connaissances vertes. Il serait donc possible de consolider ces acquis et de les bonifier pour améliorer davantage l'adéquation entre l'offre et la demande de qualifications dans ce secteur.

En revanche, 9 % des entreprises affirment que leurs employées et employés répondent peu aux besoins liés à la transition verte, ce qui suggère un besoin d'investissement dans le recrutement ou la formation de main-d'œuvre spécialisée dans ce domaine. Enfin, la même proportion de répondants et répondantes soulignent que leur entreprise est très peu - ou pas du tout - touchée par ces enjeux.

Considérant que ce pourcentage (9 %) équivaut seulement à une entreprise parmi l'échantillon récolté, il est possible d'inférer à partir de ce résultat le fait que ce secteur est sur la bonne voie en ce qui concerne la main-d'œuvre nécessaire pour la transition verte.

Globalement, c'est tout de même 82 % des entreprises qui ont à leur actif des travailleuses et travailleurs qui répondent au moins partiellement aux besoins de l'entreprise en matière de transition verte. Ces résultats suggèrent que la formation par rapport aux enjeux de la transition verte est sur la bonne voie dans ce secteur, mais que des ajustements seront nécessaires afin de mieux répondre aux besoins du secteur minier.

***TABLEAU 2.***
***RÉPARTITION DES ENTREPRISES EN FONCTION DE LA SATISFACTION DE LEURS BESOINS PAR LEURS EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DANS LE CADRE DE LA TRANSITION VERTE (QUESTION 6)***

| | **% PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS** |
|---|---|
| **Partiellement**: Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé | 55 % |
| **Entièrement**: Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent | **27 %** |
| **Peu**: À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte | 9 % |
| Notre entreprise est **très peu - ou pas du tout -** touchée par les enjeux environnementaux actuels | 9 % |
| Nous ne nous préoccupons pas des enjeux environnementaux actuels | 0 % |
| **Pas du tout**: Nous n'avons ni l'expertise ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte. | **0 %** |

La question 7, qui aborde les obstacles empêchant les entreprises d'aller plus loin dans la mise en place de pratiques favorables à la transition verte, révèle une variété de défis rencontrés. Les répondantes et répondants avaient la possibilité de sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

**55 % des entreprises mentionnent manquer de temps pour analyser de meilleures options**, ce qui souligne une contrainte de temps dans la mise en œuvre de pratiques favorables à la transition verte.

**On retrouve aussi le fait que les coûts associés à ces pratiques ne permettent pas de rester compétitifs pour 46 % des entreprises et le manque de ressources financières et/ou les difficultés d'accès au financement pour 36 % des répondants.**

36 % des entreprises indiquent ne pas en savoir assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles, ce qui souligne un besoin de sensibilisation et d'information sur les bénéfices de telles pratiques dans le secteur des mines. La revue de littérature faisait d'ailleurs ressortir cette préoccupation parmi les entreprises québécoises.

D'autre part, 36 % des entreprises déclarent manquer de connaissances ou de main-d'œuvre qualifiée à l'interne pour aller plus loin dans la transition verte, ce qui met en évidence un besoin important de développement des compétences et de la formation au sein des entreprises dans le secteur minier. De plus, l'ajout d'employées et employés qualifiés dans les entreprises pourrait contribuer à remédier au manque de temps pour analyser les meilleures options rapportées par une majorité des entreprises, surtout si cette tâche est spécifiquement attitrée aux postes comblés par les employées et employés qualifiés.

Seulement 9 % de l'échantillon, soit une seule entreprise, indique ne rencontrer aucun obstacle à l'implantation de mesures additionnelles favorables à la transition verte, suggérant un fort besoin de mesures de soutien pour le secteur minier. Il serait possible que des mesures de soutien à l'obtention de financement pour la transition verte leur permettent de dégager du temps à l'interne pour implanter davantage de pratiques favorables à la transition verte. Ainsi, il serait possible de concevoir les mesures et les politiques de soutien au secteur minier de façon à ce qu'elles amenuisent simultanément les deux principaux obstacles rencontrés par les entreprises du secteur minier. On remarque que l'obstacle le moins populaire auprès des répondants et répondantes repose sur la clarté des cadres réglementaires avec seulement une entreprise (9 %) soulignant que cet obstacle l'empêche d'aller plus loin dans la mise en place de pratiques favorables à la transition verte. Cela suggère ainsi que les cadres réglementaires sont bien compris par les entreprises du secteur minier.

Ces résultats mettent en exergue les principaux défis rencontrés par les entreprises membres du CSMO Mines dans la mise en place de pratiques favorables à la transition verte, et mettent en lumière les domaines où des efforts supplémentaires peuvent être nécessaires pour surmonter ces obstacles. Les enjeux qui prévalent sont la difficulté à dégager du temps pour analyser et planifier l'engagement des entreprises dans la transition verte et l'effet des coûts de l'implantation de mesures additionnelles sur la compétitivité des entreprises.

***TABLEAU 3.***
***OBSTACLES EMPÊCHANT LES ENTREPRISES DU MILIEU MINIER D'ALLER PLUS LOIN DANS LA MISE EN PLACE DE PRATIQUES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 7)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options | 55 % |
| Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs | 46 % |
| Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles | 36 % |
| Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne | 36 % |
| Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement | 36 % |
| La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate | 27 % |
| Nos entreprises et/ou sous-traitants n'ont pas accès à des solutions favorables à la transition verte | 27 % |
| Ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise | 27 % |
| Nos clients ne sont pas encore prêts à utiliser nos biens/services favorables à la transition verte | 18 % |
| Les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs | 9 % |
| Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables | 9 % |

**Note**: La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

La question 8, qui aborde les opportunités pour les employés et employées de suivre des formations sur les pratiques écoresponsables et/ou sur des enjeux liés à la transition verte, révèle une diversité de situations. Les répondants et répondantes avaient la possibilité de sélectionner une seule réponse parmi les choix proposés.

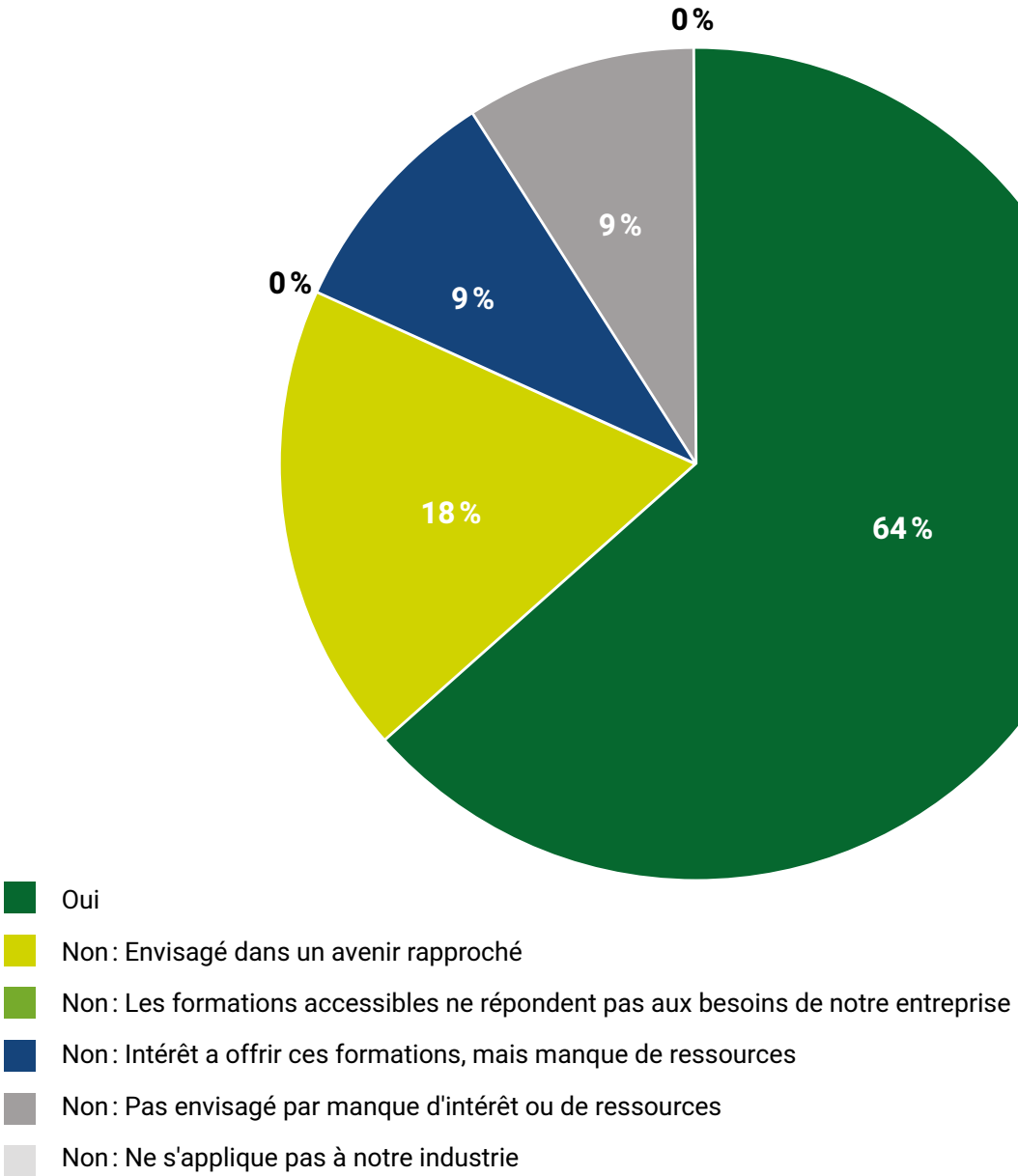
Comme le démontre au graphique 4, **63 % des entreprises indiquent offrir à leurs employées et employés l'opportunité de suivre de telles formations,** ce qui témoigne d'un engagement dans le secteur des mines en faveur du développement des compétences et de la sensibilisation environnementale au sein des organisations.

18 % des entreprises affirment ne pas offrir actuellement ces formations, mais envisagent de le faire dans un avenir proche, ce qui suggère une certaine prise de conscience de l'importance de telles formations pour soutenir la transition verte.

Deux entreprises sur 11 déclarent ne pas offrir ces formations en raison d'un manque de ressources, mais seulement l'un ou l'une de ces répondants ou répondantes affirme que c'était par manque d'intérêt, ce qui pourrait indiquer un léger besoin de soutien supplémentaire pour mettre en place de telles initiatives de formation dans ce secteur.

Ces résultats mettent en lumière les efforts déployés par certaines entreprises pour former leurs employés et employées aux pratiques écoresponsables et à la transition verte, ainsi que les défis rencontrés par d'autres pour mettre en place de telles initiatives de formation. **La grande majorité (82 %) des employeurs dans le secteur des mines auraient, en ce sens, déjà offert ou envisagent d'offrir des formations écoresponsables à leurs salariés et salariées, ce qui fait en sorte que les interventions à cet effet dans le secteur minier devraient être mineures.**

***GRAPHIQUE 4.***
***OPPORTUNITÉS DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DES ENTREPRISES DE SUIVRE DES FORMATIONS SUR LES PRATIQUES ÉCORESPONSABLES ET/OU SUR DES ENJEUX LIÉS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 8)***



# 3.3

# ANTICIPATIONS DES ENTREPRISES POUR LEUR AVENIR DANS UNE ÉCONOMIE EN TRANSITION

Les anticipations des entreprises concernant leurs besoins dans une économie en transition verte sont un aspect crucial pour leur adaptation et leur succès futur. Alors que la transition verte progresse, les entreprises doivent anticiper les changements dans leur secteur d'activité et dans leurs pratiques commerciales. Ces changements impacteront non seulement la manière dont elles opèrent, mais aussi le travail de leurs employées et employés. Les entreprises doivent être attentives aux tendances et aux besoins de leurs clients, ainsi qu'aux nouvelles compétences et technologies qui seront nécessaires. Cette prospective est essentielle pour assurer une transition réussie vers une économie plus durable et respectueuse de l'environnement, d'où l'importance de la question 9.

Les réponses à cette question, qui a pour objet l'**impact de la transition verte sur le travail de la main-d'œuvre et des entreprises**, montrent une pluralité de perspectives.

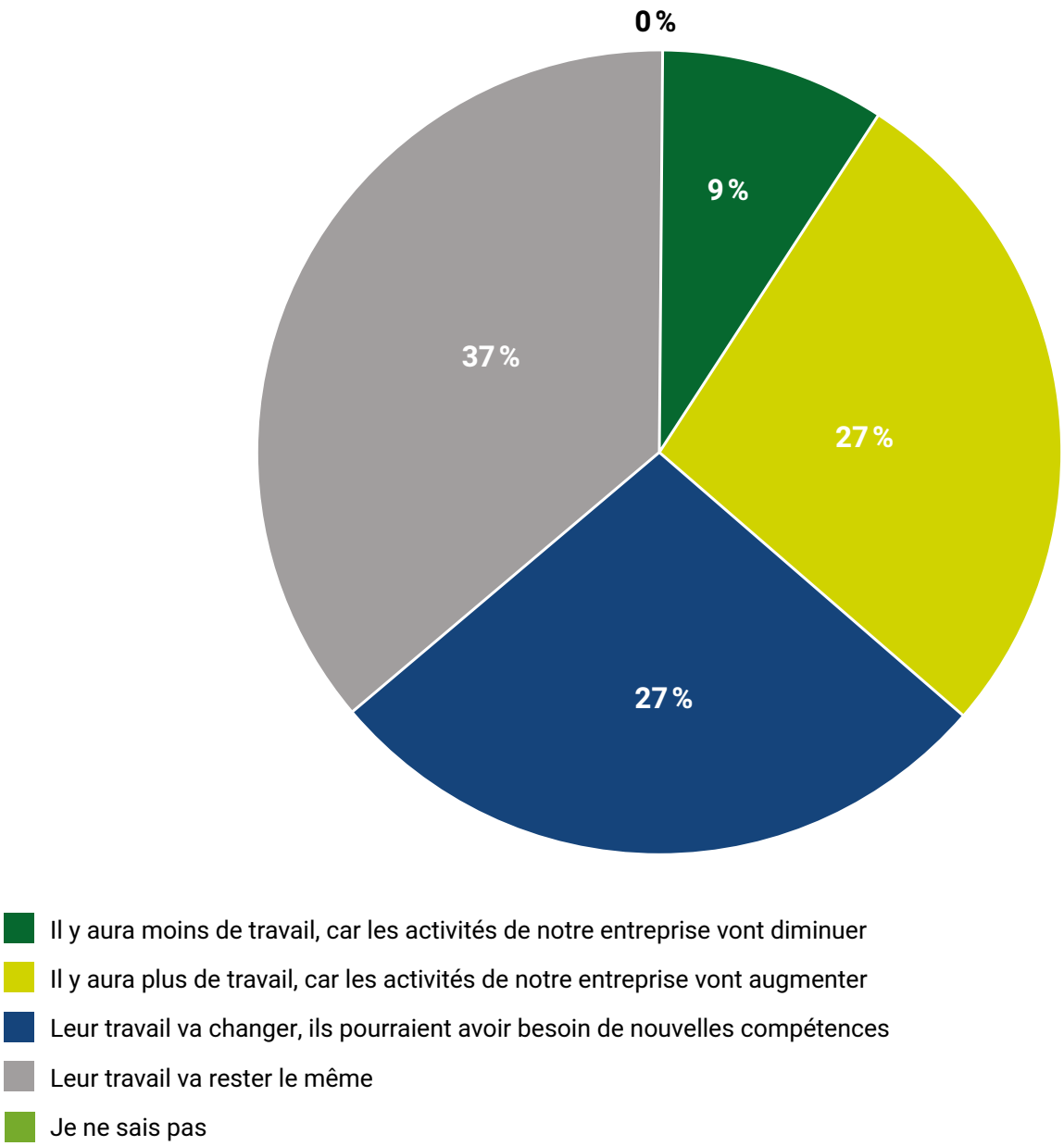
**36 % des répondants et répondantes n'anticipent aucun changement dans le travail de leurs employés et employées. 27 % des entreprises prévoient que le travail de leurs employés et employées changera, ce qui pourrait nécessiter l'acquisition de nouvelles compétences.** Ce résultat souligne l'importance pour les entreprises de se préparer aux changements induits par la transition verte en développant les compétences de leur main-d'œuvre pour s'adapter aux nouvelles exigences du marché. Ces constats font également écho à un des enjeux de la transition verte soulevés par la revue de littérature, c'est-à-dire la nécessité d'assurer l'adéquation entre l'offre de formation et la demande de travail.

27 % des répondantes et répondants anticipent une augmentation de la charge de travail de leur main-d'œuvre en raison de l'augmentation des activités de leur entreprise. Ce résultat suggère une éventuelle augmentation des besoins de main-d'œuvre pour certaines entreprises du secteur minier.

9 % des entreprises membres du CSMO Mines prévoient cependant une réduction de la charge de travail de leurs employés et employées en raison d'une diminution des activités. Cela suggère une anticipation de changements importants dans le secteur d'activité de ces entreprises en lien avec la transition verte, entraînant potentiellement une réduction des effectifs. Selon la perspective des entreprises, le secteur minier semble donc peu susceptible d'appartenir à la catégorie des secteurs qui pourraient nécessiter des mesures de soutien à la requalification des travailleurs.

Ces résultats mettent en lumière les diverses façons dont les entreprises appartenant au CSMO Mines anticipent l'impact de la transition verte sur le travail de leurs employés et employées. Ils soulignent l'importance pour les entreprises de se préparer aux changements à venir en développant les compétences nécessaires pour s'adapter à une économie en transition verte. Ces résultats suggèrent d'ailleurs que la transition verte mènera le secteur minier vers l'adaptation, voire la gestion de croissance, plutôt que le déclin. Comme expliqué dans la revue de littérature, des stratégies conséquentes devront être mises en place pour soutenir convenablement le secteur et permettre à ses entreprises de saisir les opportunités induites par la transition verte. Comme mentionné à la section 3.1, on remarque une concentration des entreprises de l'échantillon dans le Nord-du-Québec et l'Abitibi. Ces stratégies devront donc tenir en compte cette concentration régionale et les impacts de la transition verte sur les communautés situées dans ces régions. Les résultats mettent aussi en lumière les besoins du secteur en matière de politiques publiques, sur lesquels nous reviendrons dans les recommandations à la section 5.

***GRAPHIQUE 5.***
***CHANGEMENT ANTICIPÉ DES TÂCHES DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LES CINQ PROCHAINES ANNÉES (QUESTION 9)***



# 3.3.1

# BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE, FORMATION ET RECRUTEMENT

Les besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre dans le cadre de la transition verte sont au cœur des préoccupations actuelles. **Pour réussir leur transition vers des pratiques plus durables, les entreprises doivent non seulement identifier les compétences requises pour opérer dans une économie verte, mais aussi mettre en place des programmes de formation et de recrutement adaptés**. Cette double exigence souligne l'importance pour les entreprises de repenser leurs stratégies de gestion des ressources humaines afin de s'adapter aux nouveaux défis posés par la transition verte, d'où l'importance d'identifier et de mettre en lumière ces besoins

# 3.3.1.1 COMPÉTENCES

La question 10, sur les compétences à développer par le biais de la formation dans le cadre de la transition verte, permet de dégager les priorités des entreprises en matière de développement des compétences. Les répondants et répondantes devaient classer les compétences en ordre de priorité, avec le choix numéro 1 représentant leur priorité.

**36 % des entreprises identifient les compétences techniques spécifiques à la transition verte comme leur priorité numéro un**. En ce sens, une part significative des réponses de ces entreprises suggère une reconnaissance de l'importance des compétences techniques spécialisées pour réussir la transition vers des pratiques plus durables. Rappelons que 27 % des répondants et répondantes intègrent des pratiques et procédés durables dans leur processus de production (question 5).

**18% des entreprises classent les compétences en gestion de projet de développement durable comme leur priorité numéro un.** Pour ces entreprises, cela met en lumière l'importance accordée à la capacité de planification stratégique et d'évaluation de l'impact environnemental des projets pour mener à bien la transition verte.

**18 % des entreprises indiquent les compétences en communication environnementale comme leur priorité numéro un**. Cela souligne l'importance de la sensibilisation du public pour ces entreprises aux enjeux environnementaux et de la communication des initiatives de développement durable pour renforcer l'engagement en faveur de la transition verte.

73 % des entreprises placent en quatrième et dernière position « ne pas avoir besoin de formation spécifique sur la transition verte pour leurs employés et employées », ce qui indique qu'une majorité d'entreprises du secteur minier identifient des besoins en ce sens au sein de leurs organisations.

Ces résultats mettent en lumière les diverses priorités des entreprises en matière de développement des compétences pour la transition verte. **Ils soulignent l'importance pour les entreprises de cibler les domaines de formation les plus pertinents pour leurs besoins spécifiques afin de réussir leur transformation vers des pratiques plus durables.**

***TABLEAU 4.***
***COMPÉTENCES LES PLUS IMPORTANTES À DÉVELOPPER PAR LA FORMATION SELON LES ENTREPRISES DU SECTEUR MINIER (QUESTION 10)***

| | PRIORITÉ 1 | PRIORITÉ 2 | PRIORITÉ 3 | PRIORITÉ 4 |
|---|---|---|---|---|
| **Compétences techniques spécifiques à la transition verte**<br>*Exemples : Mise en place de systèmes d'énergie solaire, embauche de spécialistes en gestion de l'eau, en maintenance des éoliennes, en économie circulaire, en économie environnementale, etc.* | **36 %** | 27 % | 27 % | 9 % |
| **Compétences en communication environnementale**<br>*Exemples : Sensibilisation du public aux enjeux environnementaux, rédaction de rapports de développement durable, création de campagnes de sensibilisation, responsabilité sociale des entreprises, etc.* | 18 % | **45 %** | 18 % | 18 % |
| **Compétences en gestion de projet de développement durable**<br>*Exemples : Planification stratégique pour l'adoption de pratiques respectueuses de l'environnement, évaluation de l'impact environnemental des projets, etc.* | 18 % | 27 % | **55 %** | 0 % |
| Nous n'avons pas besoin de formation spécifique à la transition verte pour nos employé.e.s | 27 % | 0 % | 0 % | **73 %** |

La question 11, sur les compétences génériques nécessaires pour faire face aux enjeux de la transition verte, permet de mettre en évidence les capacités considérées comme essentielles par les entreprises. Les répondants et répondantes pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés.

Les compétences génériques, également appelées compétences transversales, sont des capacités et des traits de personnalité qui peuvent être appliqués à différents contextes et industries. Contrairement aux compétences techniques, qui sont spécifiques à un domaine particulier, les compétences génériques sont des compétences de base qui sont souvent nécessaires pour réussir dans de nombreux emplois et situations de vie. Ces compétences incluent des aptitudes telles que la communication efficace, le travail d'équipe, la pensée critique et les autres choix de réponses à la question 11.

**Près des trois quarts (73 %) des entreprises identifient la capacité d'adaptation, l'ouverture d'esprit et au changement comme une compétence générique importante pour faire face aux enjeux de la transition verte**. Il s'agit du choix de réponse à la question 11 le plus souvent sélectionné par les répondants et répondantes. **45 % des entreprises soulignent l'importance de la vision à long terme comme étant nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte.**

Trois options ont été sélectionnées par 36 % des répondantes et répondants, c'est-à-dire l'aptitude au travail d'équipe, la pensée critique et la capacité à bien communiquer. 27 % des répondantes et répondants accordent de l'importance à la créativité en tant que compétence permettant de faire face à la transition verte. La capacité de réseautage et la création de partenariats ont été sélectionnées par 18 % des entreprises. Finalement, 9 % des entreprises mettent de l'avant la capacité d'autonomie et de travail indépendant comme une compétence générique importante.

Ces résultats soulignent l'importance pour les entreprises de développer un ensemble de compétences génériques chez leurs employés et employées pour réussir leur transition vers une économie plus durable et respectueuse de l'environnement. L'analyse des réponses de cette question suggère néanmoins que les initiatives de développement des compétences devraient mettre l'accent sur la capacité d'adaptation et la vision à long terme, qui semblent être les compétences génériques les plus importantes pour la plupart des entreprises. La prépondérance de ces deux compétences suggère que les entreprises ressentent les effets de changements significatifs au sein de leur secteur, ou qu'elles estiment devoir compter sur ces compétences pour faire face aux changements à venir en raison de la transition verte.

***TABLEAU 5.***
***COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES NÉCESSAIRES AUX EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS POUR MIEUX FAIRE FACE AUX ENJEUX DE LA TRANSITION VERTE (QUESTION 11)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Capacité d'adaptation, ouverture d'esprit et au changement | 73 % |
| Vision à long terme | 45 % |
| Aptitude de travail d'équipe | 36 % |
| Pensée critique | 36 % |
| Capacité à bien communiquer | 36 % |
| Créativité | 27 % |
| Ne s'applique pas | 27 % |
| Capacité de réseautage et création de partenariats | 18 % |
| Autonomie et capacité à travailler de façon indépendante | 9 % |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

# 3.3.1.2 FORMATION ET RECRUTEMENT

La question 12, sur l'amélioration de l'offre de formation continue pour les travailleurs et travailleuses en emploi afin de mieux répondre aux besoins des entreprises en matière de transition verte, permet de mettre en évidence plusieurs axes d'amélioration potentiels. Les répondants et répondantes pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés.

**64 % des entreprises pensent qu'il faudrait que la formation disponible pour les travailleurs et travailleuses en emploi soit plus facilement accessible. 64 % des répondants et répondantes jugent également important d'offrir des formations qui portent davantage sur les compétences techniques spécifiques liées à la transition verte**. 45 % des répondantes et répondants soulignent l'importance d'offrir des formations dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs et travailleuses restent à jour sur les connaissances nécessaires. D'autre part, 27 % des entreprises estiment qu'il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi.

18 % des entreprises estiment être déjà satisfaites des programmes de formation pour les travailleurs et travailleuses en emploi. Cela suggère que les programmes de formation continue présentement offerts peinent à répondre aux besoins des entreprises du secteur minier.

18 % des entreprises estiment qu'il faudrait que les formations offertes portent davantage sur les compétences humaines liées à la transition verte, comme le travail d'équipe, la communication et la capacité d'adaptation, la compréhension des enjeux éthiques et environnementaux.

À la lumière de ces données, le secteur minier semble exprimer fortement le besoin d'augmenter l'accessibilité de la formation pour les travailleurs et travailleuses, particulièrement celle des formations techniques.

***TABLEAU 6.***
***SOLUTIONS SOULEVÉES POUR FAVORISER UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE ET DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR MINIER (QUESTION 12)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Il faudrait que les formations disponibles pour les travailleurs.euses à l'emploi soient plus facilement accessibles (mieux informer les entreprises au sujet des formations existantes, diminuer les coûts, etc.) | 64 % |
| Il faudrait que les formations offertes portent davantage sur les compétences techniques spécifiques *(ex. : outils et technologies)* liées à la transition verte | 64 % |
| Il faudrait que les formations accessibles soient offertes dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs.euses restent à jour sur les connaissances qui leur sont nécessaires | 45 % |
| Il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs.euses déjà en emploi | 27 % |
| Nous sommes déjà satisfaits des programmes de formation continue pour les travailleurs.euses déjà à l'emploi | 18 % |
| Il faudrait que les formations offertes abordent davantage les compétences humaines liées à la transition verte, comme le travail d'équipe, la communication et la capacité d'adaptation, la compréhension des enjeux éthiques et environnementaux | 18 % |
| Je ne sais pas | 0 % |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

Les entreprises expriment diverses attentes concernant l'offre de formation diplômante dans leur domaine pour mieux répondre aux besoins liés à la transition verte. Les répondantes et répondants pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés à la question 13.

**36 % des entreprises estiment que la formation diplômante devrait permettre aux travailleurs et travailleuses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique liées à la transition verte. 27 % des répondantes et répondants soulignent la nécessité d'actualiser le contenu des formations pour que les compétences et les connaissances des étudiants et étudiantes répondent vraiment aux besoins des entreprises en matière de transition verte**. Cette demande reflète un besoin d'adaptation aux technologies et des pratiques dans ce domaine.

Un peu plus du quart des répondantes et répondants (27 %) se dit déjà satisfait des programmes de formation continue de leurs employés et employées, indiquant que pour ces entreprises, l'offre actuelle répond adéquatement à leurs besoins en matière de transition verte.

Certaines entreprises (18 %) souhaitent voir une augmentation du nombre d'étudiants et étudiantes s'inscrivant dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont elles ont besoin.

La même proportion des entreprises indique que l'absence de l'offre de formation dans l'ensemble des régions du Québec, ainsi que des lacunes sur le plan de l'adaptation de la formation diplômante et la réalité du marché du travail, sont des enjeux qui peuvent amenuiser l'adéquation entre l'offre de formation diplômante et le secteur minier.

***TABLEAU 7.***
***ADÉQUATION DE L'OFFRE DE FORMATION DIPLÔMANTE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 13)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| La formation diplômante devrait permettre aux travailleurs.euses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte | 36 % |
| Le contenu de la formation devrait être mieux actualisé pour que les compétences et les connaissances vertes des étudiant.e.s répondent vraiment aux besoins de notre entreprise | 27 % |
| Je suis déjà satisfait des programmes de formation diplômante de nos employé.e.s | 27 % |
| Il faudrait qu'il y ait plus d'étudiant.e.s qui s'inscrivent dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont notre entreprise a besoin | 18 % |
| La formation diplômante associée à notre industrie pourrait être offerte dans plus d'établissements et plus accessible à travers les régions du Québec | 18 % |
| Les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail et susciter un plus grand intérêt chez les étudiant.e.s. *(Actuellement, le faible nombre de diplômé.e.s sur le marché limite l'accès de notre entreprise à des candidat.e.s en nombre suffisant pour les postes nécessaires liés à la transition verte)* | 18 % |
| Je ne sais pas | 18 % |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

L'analyse des réponses à la question 14, sur les mesures prioritaires nécessaires afin de préparer les entreprises à la transition verte, révèle des tendances significatives quant aux priorités des entreprises en matière de transition écologique. Parmi les répondants et répondantes, **45 % classent la recherche et l'obtention de soutien financier, incluant des subventions gouvernementales, comme la mesure la plus importante**, soulignant ainsi l'importance du développement de la connaissance en matière de transition verte ainsi qu'à un besoin de financement gouvernemental à ce niveau. L'embauche de travailleurs et travailleuses spécialisés en environnement et développement durable ainsi que la promotion et l'implantation d'initiatives de développement durable ont aussi été priorisées par 27 % des répondantes et répondants. Les autres mesures, telles que les audits environnementaux, sont classées de manière moins prioritaire.

***TABLEAU 8.***
***MESURES QUI PEUVENT ÊTRE MISES EN PLACE POUR FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 14)***

| | PRIORITÉ 1 | PRIORITÉ 2 | PRIORITÉ 3 | PRIORITÉ 4 | PRIORITÉ 5 | PRIORITÉ 6 | PRIORITÉ 7 | PRIORITÉ 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Recherche et obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales | **45 %** | 18 % | 0 % | 0 % | 9 % | 9 % | 0 % | 18 % |
| Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité | 27 % | 0 % | 18 % | 9 % | 9 % | 0 % | 27 % | 9 % |
| Promotion et implantation d'initiatives et de pratique d'affaires écoresponsables au sein de notre entreprise | 27 % | 9 % | 18 % | 0 % | 18 % | 0 % | 18 % | 9 % |
| Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects | 0 % | **27 %** | **27 %** | 9 % | 18 % | 18 % | 0 % | 0 % |
| Formation du personnel existant | 0 % | **27 %** | 18 % | 27 % | 18 % | 9 % | 0 % | 0 % |
| Collaboration avec les organisations offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employés corresponde mieux aux besoins des entreprises | 0 % | 9 % | 18 % | **36 %** | 0 % | **27 %** | 9 % | 0 % |
| Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour mes employé.e.s. | 0 % | 9 % | 0 % | 0 % | **36 %** | 18 % | 0 % | **36 %** |
| Audits environnementaux (ISO 2001) | 0 % | 0 % | 0 % | 18 % | 9 % | 9 % | 36 % | 27 % |

# 4

# CROISEMENT DE DONNÉES

L'analyse croisée permet de **comprendre les relations et les corrélations entre différentes variables étudiées dans le cadre de ce rapport**. Cela offre une vue plus approfondie sur les dynamiques à l'œuvre parmi les entreprises et leur engagement dans la transition verte. Cette section présente les résultats des analyses croisées, mettant en lumière certaines associations entre diverses réponses au sondage.

Cependant, trop peu d'entreprises ont répondu à ce sondage pour fournir suffisamment d'observations qui permettent des croisements pertinents avec une marge d'erreur et un niveau de confiance satisfaisants. Le nombre d'employés ou la région administrative dans laquelle opèrent les entreprises peuvent difficilement être considérés comme des facteurs explicatifs à ces réponses. Un réel facteur explicatif se retrouverait plutôt dans la nature précise des opérations principales de l'entreprise, mais nous n'avions pas cette donnée.

Les croisements que nous faisons ici doivent donc être considérés avec prudence.

# 4.1

# CROISEMENT 1 – TAILLE DES ENTREPRISES ET ADÉQUATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE SELON LES BESOINS LIÉS À LA TRANSITION VERTE

**On observe que les entreprises de moyenne et grande taille (plus de 51 employés et employées) sont plus enclines à adopter des mesures favorables à la transition verte**. 67 % de ces entreprises mettent en place des opportunités pour que leurs employées et employés suivent des formations sur les pratiques écoresponsables et/ou sur des enjeux liés à la transition verte. 83 % de ces entreprises ont des employées et employés qui répondent au moins partiellement aux besoins de l'entreprise en transition verte.

***TABLEAU 9.***
***TAILLE DES ENTREPRISES ET ADÉQUATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE SELON LES BESOINS LIÉS À LA TRANSITION VERTE (QUESTIONS 2 & 6)***

| | ENTRE 10 ET 24 EMPLOYÉ.E.S | ENTRE 51 ET 200 EMPLOYÉ.E.S | ENTRE 201 ET 500 EMPLOYÉ.E.S | ENTRE 501 ET 1000 EMPLOYÉ.E.S | PLUS DE 1001 EMPLOYÉ.E.S | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Peu**: À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte | 9 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | **9 %** |
| Notre entreprise est **très peu - ou pas du tout -** touchée par les enjeux environnementaux actuels | 0 % | 0 % | 0 % | 9 % | 0 % | **9 %** |
| **Partiellement**: Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé | 0 % | 18 % | 18 % | 9 % | 9 % | **55 %** |
| **Entièrement**: Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent | 9 % | 9 % | 0 % | 9 % | 0 % | **27 %** |
| **Total** | **18 %** | **27 %** | **18 %** | **27 %** | **9 %** | **100%** |

# 4.2

# CROISEMENT 2 – RÉGION ADMINISTRATIVE ET OFFRE DE FORMATION

**Les entreprises situées dans les régions plus éloignées, situées dans le Nord-du-Québec et l'Abitibi-Témiscamingue, semblent avoir davantage besoin d'employés et d'employées ayant des compétences techniques en transition verte et développement durable.** 65 % des entreprises dans ces régions ont répondu en ce sens. Ce constat corrobore la nécessité de mettre sur pied des stratégies et politiques de soutien à la transition verte ciblant certaines régions, mesure présentée dans la revue de littérature.

***TABLEAU 10.***
***EMPLACEMENT DES ENTREPRISES ET LES COMPÉTENCES À DÉVELOPPER VISANT LA TRANSITION VERTE (QUESTIONS 3 & 10)***

| | COMPÉTENCES EN COMMUNICATION ENVIRONNEMENTALE | COMPÉTENCES TECHNIQUES SPÉCIFIQUES À LA TRANSITION VERTE | COMPÉTENCES EN GESTION DE PROJET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE | PAS BESOIN DE FORMATION SPÉCIFIQUE À LA TRANSITION VERTE | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|
| Abitibi-Témiscamingue | 0 % | 9 % | 9 % | 9 % | 27 % |
| Nord-du-Québec | 9 % | 18 % | 0 % | 18 % | 45 % |
| Lanaudière | 0 % | 9 % | 0 % | 0 % | 9 % |
| Côte-Nord | 0 % | 0 % | 9 % | 0 % | 9 % |
| Laurentides | 9 % | 0 % | 0 % | 0 % | 9 % |
| **Total** | **18 %** | **36 %** | **18 %** | **27 %** | **100 %** |

# 4.3

# CROISEMENT 3 – ANTICIPATIONS POUR L'AVENIR ET MAIN-D'ŒUVRE SPÉCIALISÉS

**Les entreprises qui prévoient une augmentation du travail pour leurs employés et employées en raison de la transition verte semblent être celles nécessitant de la main-d'œuvre spécialisée**. 100 % d'entre elles considèrent qu'il leur manque des travailleuses et travailleurs spécialisés ou formés en matière de transition verte. À titre comparatif, la seule entreprise qui anticipe une diminution de son niveau d'activité dans le cadre de la transition verte affirme qu'elle a toute la main-d'œuvre nécessaire pour répondre aux défis et enjeux sur ce plan.

***TABLEAU 11.***
***CHANGEMENT DANS LE TRAVAIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET ADÉQUATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE SELON LES BESOINS LIÉS À LA TRANSITION VERTE (QUESTIONS 6 & 9)***

| | PEU | ENTREPRISE TRÈS PEU - OU PAS DU TOUT - TOUCHÉE PAR LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX ACTUELS | PARTIELLEMENT | ENTIÈREMENT | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|
| Leur travail va rester le même | 0 % | 9 % | 18 % | 9 % | **36 %** |
| Leur travail va changer, ils pourraient avoir besoin de nouvelles compétences | 0 % | 9 % | 9 % | 9 % | **27 %** |
| Il y aura plus de travail, car les activités de notre entreprise vont augmenter | 0 % | 0 % | 27 % | 0 % | **27 %** |
| Il y aura moins de travail, car les activités de notre entreprise vont diminuer | 0 % | 0 % | 0 % | 9 % | **9 %** |
| **Total** | **0 %** | **18 %** | **55 %** | **27 %** | **100 %** |

**En résumé, l'analyse croisée révèle des tendances claires et significatives concernant l'engagement des entreprises membres d'AGRIcarrières dans la transition verte**. Les résultats montrent que la taille des entreprises pourrait jouer un rôle dans l'adoption de pratiques écoresponsables, avec une proportion plus élevée de grandes entreprises (10 à 50 employés) ayant mis en place des changements favorables à la transition verte par rapport aux petites entreprises et aux travailleurs et travailleuses autonomes. De plus, les besoins en formation sur les pratiques durables sont particulièrement ressentis parmi les travailleurs et travailleuses autonomes, tandis que les petites entreprises manifestent une incertitude plus marquée quant à l'impact futur de la transition verte sur leurs activités. Ces croisements mettent en lumière les défis spécifiques auxquels font face les entreprises de différentes tailles et soulignent l'importance d'un soutien ciblé pour encourager une transition verte réussie pour les membres de ce CSMO.

Considérant que le principal obstacle cité par les entreprises à l'accroissement de leur engagement dans la transition verte est le manque de ressources financières, l'analyse croisée suggère que l'accès aux ressources financières facilite l'accès à la main-d'œuvre requise pour ancrer davantage les entreprises dans le processus de transition verte. Considérant que le manque de temps et de connaissances, deux facteurs afférents aux ressources humaines, figurent aussi parmi les obstacles les plus cités par les entreprises, prioriser des mesures visant à faciliter l'accès au financement pour accompagner les entreprises agricoles dans la transition verte pourrait contribuer au verdissement de l'ensemble du secteur. Il est aussi possible que les plus grandes entreprises aient accès à davantage de ressources financières, ce qui facilite leur engagement dans la transition verte. Quoi qu'il en soit, il semble y avoir une corrélation entre la solidité des entreprises à travers le processus de transition verte et leur taille. Étant donné que le manque de ressources humaines ne figurait pas parmi les obstacles les plus cités, la deuxième alternative semble plus plausible.

# 5

# RECOMMANDATIONS POUR LE CSMO MINES

À partir de ces résultats, il est possible de dégager des recommandations d'actions à mettre en place et des politiques publiques pour le CSMO Mines. Considérant que 54 % des répondantes et répondants anticipent soit des changements dans leurs activités, soit une augmentation de celles-ci en raison de la transition verte, il semble particulièrement pertinent pour les administrations publiques de considérer sérieusement la mise en place de ces recommandations

## 1. RENFORCEMENT DE LA FORMATION CONTINUE

Pour améliorer l'accessibilité de la formation nécessaire à la transition verte, il faudra **faciliter l'accès des travailleurs et travailleuses aux programmes de formation continue en réduisant les coûts et en améliorant la diffusion des informations sur les formations disponibles**. Une entente avec le Gouvernement du Québec semble donc de mise. De plus, il sera important d'adapter ces formations aux besoins spécifiques des entreprises, en mettant davantage l'accent sur les compétences techniques liées à la transition verte.

**Le CSMO Mines pourrait mieux soutenir ses membres en contribuant à ce que l'offre de formation pour les travailleuses et travailleurs déjà en emploi permette la diversification des compétences de la main-d'œuvre et à ce qu'elle favorise le développement des compétences de gestion de projet de développement durable**.
Les entreprises pourraient également bénéficier de l'amélioration des compétences en communication environnementale, à travers la formation des employés et employées à sensibiliser le public aux enjeux environnementaux et à élaborer des campagnes de sensibilisation efficaces. Des compétences techniques spécifiques aux besoins des entreprises du secteur minier doivent aussi être développées pour faciliter la transition verte. Enfin, il sera important de s'assurer que les opportunités de formation soient disponibles dans les régions éloignées où se trouve une grande partie des entreprises du secteur.

## 2. SOUTIEN FINANCIER ET INCITATIFS GOUVERNEMENTAUX

Afin de faciliter l'accès au financement, **les procédures d'obtention de subventions et de financements doivent être simplifiées pour soutenir les initiatives de transition verte**. De nouveaux programmes d'incitatifs, incluant des incitations fiscales et des subventions, devraient être mis en place pour encourager les entreprises à adopter des technologies vertes et des pratiques écoresponsables.

Il sera également crucial de soutenir les investissements dans les nouvelles technologies vertes et les infrastructures écoresponsables, afin de favoriser l'innovation technologique dans le secteur.

**Des discussions entre le CSMO Mines, les acteurs financiers et le gouvernement semblent être nécessaires.**

### 3. DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Pour le recrutement de main-d'œuvre spécialisée, il sera important d'encourager les entreprises à recruter des travailleuses et travailleurs qualifiés dans les domaines de la transition verte, comme les ingénieurs en environnement et les gestionnaires de projets durables.

**En mettant en œuvre ces recommandations, le CSMO Mines offrira un soutien intéressant pour les entreprises dans la transition verte et contribuera à un développement durable et responsable du secteur minier.**

# 6

# CONCLUSION

En conclusion, ce rapport met en lumière certains enjeux auxquels les entreprises et organisations membres du CSMO Mines sont confrontées dans le contexte de la transition verte.

L'analyse des données recueillies permet d'identifier les pratiques actuelles, les défis rencontrés et les besoins en matière de compétences et de formation pour réussir cette transition. Nous retenons un certain nombre de constats.

**La majorité des entreprises du secteur des mines ont mis en œuvre des changements en réponse aux enjeux environnementaux.**

D'autre part, le développement des compétences techniques spécifiques à la transition verte est une priorité pour de nombreuses entreprises. La formation continue et l'accessibilité des programmes de formation sont des axes d'amélioration identifiés pour répondre adéquatement aux besoins des entreprises.

De plus, les entreprises anticipent des changements dans le travail de leurs employés et employées en raison de la transition verte, nécessitant l'acquisition de nouvelles compétences.

D'autres prévoient une augmentation des activités, soulignant l'importance de la flexibilité et de l'adaptation.

**Les recommandations formulées dans ce rapport se concentrent sur le renforcement de la formation continue, l'amélioration de l'accès au financement, le soutien à l'embauche de travailleuses et travailleurs spécialisés, et la sensibilisation accrue aux opportunités de la transition verte**. La collaboration entre les entreprises, les centres de formation, les autorités publiques et le CSMO Mines est essentielle pour la mise en œuvre efficace de ces recommandations.

En conclusion, la transition verte représente à la fois un défi et une opportunité pour les entreprises du secteur des mines. En adoptant des mesures proactives et en bénéficiant d'un soutien adéquat, ces entreprises peuvent non seulement contribuer à un avenir plus durable, mais aussi renforcer leur compétitivité et leur résilience face aux changements économiques et environnementaux. Le chemin vers une économie verte nécessite un effort collectif et une vision à long terme, mais les bénéfices pour la société et l'environnement sont essentiels.

# ANNEXE 1
# QUESTIONNAIRE

## QUESTIONNAIRE GRAND DIAGNOSTIC VERT

**Proposition intermédiaire pour prétest**

Le Grand diagnostic vert est une initiative nationale pilotée par le pôle d'expertise en transition verte, mandatée par la ministre Kateri Champagne Jourdain. Cette enquête vise à évaluer la maturité des entreprises face à la transition verte, notamment en matière de main-d'œuvre. Comme CSMO dans votre secteur, nous désirons soutenir les projets d'initiatives et développement de compétences, en répondant adéquatement à vos enjeux, besoins et obstacles vers la transition verte. Pour accomplir notre travail, il faut être capable de bien cerner vos enjeux, vos besoins et vos orientations.

Nous vous invitons à répondre à ce questionnaire, d'une durée estimée de 15 minutes, qui s'inscrit dans le cadre de ce projet.

Ce court questionnaire sera essentiel pour identifier les perspectives et les besoins des entreprises en lien avec la transition verte. L'analyse des réponses permettra d'orienter les efforts dans la bonne direction, afin que les entreprises puissent recevoir le soutien dont elles ont réellement besoin. Merci de nous accorder quelques minutes de votre temps.

### PROFIL DES RÉPONDANT.E.S

1. QUEL EST LE NOM DE VOTRE ENTREPRISE OU ORGANISATION ?

2. COMBIEN D'EMPLOYÉ.E.S (À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL, INCLUANT LES STAGIAIRES ET TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES) COMPTE ACTUELLEMENT VOTRE ENTREPRISE ?

- 0/Travailleu.r.se autonome
- Entre 1 et 9 employé.e.s
- Entre 10 et 24 employé.e.s
- Entre 25 et 50 employé.e.s
- Entre 51 et 200 employé.e.s
- Entre 201 et 500 employé.e.s
- Entre 501 et 1000 employé.e.s
- Plus de 1001 employé.e.s

3. DANS QUELLE RÉGION ADMINISTRATIVE ONT LIEU LA MAJORITÉ DES ACTIVITÉS DE VOTRE ENTREPRISE ?
*(ex. : une entreprise minière dont les bureaux sont à Montréal mais qui exploite des mines sur la Côte-Nord doit choisir la Côte-Nord)*

- Bas-Saint-Laurent
- Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
- Saguenay–Lac-Saint-Jean
- Nord-du-Québec
- Capitale-Nationale
- Chaudière-Appalaches
- Mauricie
- Centre-du-Québec
- Estrie
- Montréal
- Laval
- Lanaudière
- Laurentides
- Montérégie
- Outaouais
- Abitibi-Témiscamingue
- Côte-Nord

# VOTRE ENTREPRISE ET LA TRANSITION VERTE AUJOURD'HUI

**Transition verte** : Il s'agit d'un mouvement vers une économie plus respectueuse de l'environnement, qui priorise les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique et les technologies propres. Au Québec et au Canada, cela comprend des investissements dans les infrastructures vertes, l'électrification des transports et le soutien à la recherche et au développement des technologies vertes. La transition verte nécessitera que les travailleurs apprennent de nouvelles compétences et que certains changent d'emplois. La transition verte fait partie de la notion de transition juste. Elle désigne l'accompagnement des travailleurs et des entreprises pendant la transition verte, afin que personne ne soit laissé pour compte en raison des changements économiques qu'elle provoque.

4. DEPUIS LES 10 DERNIÈRES ANNÉES, VOTRE ENTREPRISE A-T-ELLE DÛ INITIER DES CHANGEMENTS EN RAISON DES ENJEUX CONCERNANT L'ENVIRONNEMENT ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

5. LES OPTIONS SUIVANTES SONT DES MESURES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE. PARMI CES MESURES, LESQUELLES SONT PRÉSENTES DANS VOTRE ENTREPRISE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- Formation des employé.e.s sur les pratiques écoresponsables *(Exemples : meilleure gestion de l'eau, triage des déchets, etc.)*
- Embauche de personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte
- Programme de gestion et/ou de réduction et/ou de revalorisation des déchets
- Obtention de certifications environnementales pour vos produits et/ou services
- Remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par l'énergie renouvelable
- Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et installations *(Exemples : certifications LEED, certifications ISO, rénovations avec matériaux écoénergétiques, etc.)*
- Intégration de pratiques et/ou de procédés durables dans le processus de production
- Investissement dans les technologies vertes
- Initiatives de préservation de la biodiversité
- Meilleure gestion de l'eau
- Élaboration d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)
- Réalisation d'audits environnementaux pour évaluer et améliorer les pratiques
- Aucune mesure

6. DANS QUELLE MESURE LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES PRÉSENTEMENT À L'EMPLOI DE VOTRE ENTREPRISE RÉPONDENT-ILS AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE LIÉS À LA TRANSITION VERTE ?

- **Entièrement** : Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent
  **Partiellement** : Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé
- **Peu** : À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte
- **Pas du tout** : Nous n'avons ni l'expertise ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte.
- Nous ne nous préoccupons pas des enjeux environnementaux actuels
- Notre entreprise est très peu - ou pas du tout - touchée par les enjeux environnementaux actuels

7. QUELS SONT LES OBSTACLES QUI EMPÊCHENT VOTRE ENTREPRISE D'ALLER PLUS LOIN DANS LA MISE EN PLACE DE PRATIQUES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE ?
*Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise*

- Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles
- Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options
- Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne
- Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement
- Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs
- La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate
- Nos clients ne sont pas encore prêts à utiliser nos biens/services favorables à la transition verte
- Nos fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas encore accès à des solutions favorables à la transition verte.
- Les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs
  Ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise
- Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables

8. LES EMPLOYÉS DE VOTRE ENTREPRISE ONT-ILS L'OPPORTUNITÉ DE SUIVRE DES FORMATIONS SUR LES PRATIQUES ÉCORESPONSABLES ET/OU SUR DES ENJEUX LIÉS À L'ENVIRONNEMENT ?

- Oui
- Non : Envisagé dans un avenir rapproché.
- Non : Les formations accessibles ne répondent pas au besoin de notre entreprise.
- Non : Intérêt à offrir ces formations, mais manque de ressources.
- Non : Pas envisagé par manque d'intérêt ou de ressources.
- Non : Ne s'applique pas à notre industrie

## VOS ANTICIPATIONS POUR L'AVENIR DE VOTRE ENTREPRISE DANS UNE ÉCONOMIE EN TRANSITION VERTE

9. DANS LES CINQ PROCHAINES ANNÉES, COMMENT ANTICIPEZ-VOUS QUE LA TRANSITION VERTE CHANGERA LE TRAVAIL DE VOS EMPLOYÉS ?

- Il y aura moins de travail, car les activités de notre entreprise vont diminuer.
- Il y aura plus de travail, car les activités de notre entreprise vont augmenter.
- Leur travail va changer, ils pourraient avoir besoin de nouvelles compétences.
- Leur travail va rester le même.
- Je ne sais pas.

## VOS BESOINS EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE

**Compétences**

10. QUELLES COMPÉTENCES, VISANT LA TRANSITION VERTE, SERAIENT À DÉVELOPPER PAR DE LA FORMATION ? *Classez-les en ordre de priorité pour votre entreprise.*

- **Compétences techniques spécifiques à la transition verte** *(Exemples : Mise en place de systèmes d'énergie solaire, embauche de spécialistes en gestion de l'eau, en maintenance des éoliennes, en économie circulaire, en économie environnementale, etc.)*
- **Compétences en gestion de projet de développement durable** *(Exemples : Planification stratégique pour l'adoption de pratiques respectueuses de l'environnement, évaluation de l'impact environnemental des projets, etc.)*
- **Compétences en communication environnementale** *(Exemples : Sensibilisation du public aux enjeux environnementaux, rédaction de rapports de développement durable, création de campagnes de sensibilisation, responsabilité sociale des entreprises, etc.)*
- **Nous n'avons pas besoin de formation spécifique de la transition verte pour nos employés.es**

11. QUELLES COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES VOS EMPLOYÉ.ES DEVRONT-ILS AVOIR POUR PERMETTRE À VOTRE ENTREPRISE DE MIEUX FAIRE FACE AUX ENJEUX PRÉSENTÉS PAR LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

**Compétences génériques** : Capacités propres à une personne qui sont utiles dans tous les milieux de vie.

- Capacité d'adaptation, ouverture d'esprit et au changement
- Aptitude de travail d'équipe
- Autonomie et capacité à travailler de façon indépendante
- Pensée critique
- Créativité

Capacité à bien communiquer

- Capacité de réseautage et création de partenariats
- Vision à long terme
- Ne s'applique pas

## FORMATION ET RECRUTEMENT

12. SELON VOUS, COMMENT L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE POUR LES TRAVAILLEURS EN EMPLOI POURRAIT-ELLE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- Il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs.euses déjà en emploi.
- Il faudrait que la formation disponible pour les travailleurs.euses en emploi soit plus facilement accessible *(Exemples : mieux informer les entreprises au sujet des formations existantes, diminuer les coûts, etc.).*
- Il faudrait que les formations offertes portent davantage sur les compétences techniques spécifiques *(exemples : outils et technologies)* liées à la transition verte.
- Il faudrait que les formations offertes abordent davantage les compétences humaines liées à la transition verte, comme le travail d'équipe, la communication et la capacité d'adaptation, la compréhension des enjeux éthiques et environnementaux.
- Il faudrait que les formations accessibles soient offertes dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs.euses restent à jour sur les connaissances qui leur sont nécessaires.

- Nous sommes déjà satisfaits des programmes de formation pour les travailleurs.euses déjà en emploi.
- Je ne sais pas

13. SELON VOUS, L'OFFRE DE FORMATION DIPLÔMANTE DANS VOTRE DOMAINE *(diplômes universitaires, diplômes d'études professionnelles [DEP], techniques, etc.)* POURRAIT-ELLE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- La formation diplômante devrait permettre aux travailleurs.euses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte.
- Il faudrait qu'il y ait plus d'étudiant.e.s qui s'inscrivent dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont notre entreprise a besoin.
- Le contenu de la formation devrait être mieux actualisé pour que les compétences et les connaissances vertes des étudiant.e.s répondent vraiment aux besoins de mon entreprise.
- Les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail et susciter un plus grand intérêt chez les étudiants. (Actuellement, le faible nombre de diplômé.e.s sur le marché limite l'accès de notre entreprise à des candidat.e.s en nombre suffisant pour les postes liés à la transition verte nécessaires).
- La formation diplômante associée à notre industrie pourrait être offerte dans plus d'établissements et plus accessible à travers les régions du Québec.
- Je suis déjà satisfait des programmes de formation continue de mes employés.
- Je ne sais pas.

14. LES OPTIONS SUIVANTES SONT DES MESURES QU'UNE ENTREPRISE POURRAIT METTRE EN PLACE POUR SE PRÉPARER À FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE ET CELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE. *Classez-les en ordre de priorité pour votre entreprise.*

- Recherche et obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales
- Formation du personnel existant
- Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité
- Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects
- Collaboration avec les institutions offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employé.e.s corresponde mieux aux besoins des entreprises
- Promotion et implantation d'initiatives et de pratique d'affaires écoresponsable au sein de notre entreprise *(Exemples : implantation d'un programme de gestion des déchets, de pratiques de production responsables, etc.)*
- Audits environnementaux (ISO 2001)
- Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour nos employé.e.s.

# ANNEXE 2
# LEXIQUE

Ce lexique est conçu pour vous fournir des définitions claires et accessibles des termes couramment utilisés en analyses statistiques. Les termes présentés ici sont essentiels pour interpréter les résultats des enquêtes et des études, et pour comprendre les discussions sur les données dans divers domaines, allant de l'économie, en passant par la sociologie pour se rendre même jusqu'à la médecine.

**Échantillon** : Un échantillon est un sous-groupe de la population totale que l'on étudie. Il est sélectionné de manière à représenter fidèlement l'ensemble de cette population. Par exemple, pour étudier les habitudes de lecture des Québécois, on pourrait interroger un groupe représentatif de personnes vivant au Québec.

**Variables** : En statistique et en recherche, une variable est un élément, une caractéristique ou une quantité qui peut prendre différentes valeurs. Les variables sont ce que les chercheurs mesurent, manipulent ou observent dans le cadre d'une étude. Elles peuvent représenter tout type de donnée : de simples nombres, des catégories, des comportements, des traits, etc. Les variables peuvent être classées en plusieurs types, chacun ayant des caractéristiques et des utilisations spécifiques.

**Marge d'erreur** : La marge d'erreur indique la précision des résultats obtenus à partir de l'échantillon. Elle exprime l'écart maximal attendu entre les résultats de l'échantillon et ceux que l'on obtiendrait si toute la population avait été étudiée. Par exemple, une marge d'erreur de ±3 % signifie que les résultats peuvent varier de 3 % de plus ou de moins que ce qui est rapporté.

**Probabiliste** : Un échantillon probabiliste est sélectionné de manière que chaque membre de la population ait une chance connue et non nulle d'être choisi. Cela garantit que l'échantillon est représentatif de la population. Par exemple, tirer au sort des numéros de téléphone pour une enquête est une méthode probabiliste.

**Population** : La population désigne l'ensemble des individus ou des éléments que l'on souhaite étudier. Cela peut être tous les habitants d'une ville, tous les étudiants d'une université, ou tous les produits fabriqués par une usine. L'échantillon est prélevé dans cette population.

**Niveau de confiance** : Le niveau de confiance indique la probabilité que les résultats de l'échantillon soient représentatifs de la population. Un niveau de confiance de 95 % signifie que si l'on répétait l'étude 100 fois, les résultats seraient fiables 95 fois sur 100.

**Ventilation** : La ventilation renvoie au fait que les données sont réparties ou classées en différentes catégories. Par exemple, les résultats d'une enquête peuvent être ventilés par âge, sexe, ou région géographique, pour analyser les différences entre ces groupes.

**Représentativité** : La représentativité est la qualité d'un échantillon qui reflète fidèlement les caractéristiques de la population totale dont il est issu. Un échantillon représentatif permet d'obtenir des résultats et des conclusions qui peuvent être généralisés à l'ensemble de la population. Pour qu'un échantillon soit représentatif, il doit inclure des proportions correctes de divers sous-groupes de la population (par exemple, âge, sexe, revenu, etc.), de manière que les résultats de l'échantillon soient similaires à ceux que l'on obtiendrait si toute la population était étudiée. La représentativité est essentielle pour la validité des enquêtes et des études statistiques, car elle assure que les conclusions tirées de l'échantillon sont applicables à la population globale.

**Cibles** : Les cibles sont les groupes spécifiques au sein de la population que l'on souhaite étudier ou atteindre avec une enquête ou une étude. Par exemple, une campagne publicitaire peut cibler les jeunes adultes âgés de 18 à 25 ans. Ils peuvent aussi désigner le nombre de répondantes ou répondants nécessaire pour arriver à une représentativité désirée.

**Tableaux croisés** : Les tableaux croisés, aussi appelés tableaux de contingence, sont des outils utilisés en statistique pour examiner la relation entre deux variables catégorielles ou plus. Ils permettent de visualiser et de résumer les données en montrant la distribution des variables en fonction des catégories de l'une par rapport aux catégories de l'autre.

# SECTEUR SECONDAIRE

Enviro Compétences

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

# TABLE DES MATIÈRES


1. INTRODUCTION 206

2. CONCEPTION DU SONDAGE ET CUEILLETTE DE DONNÉES 207

3. ANALYSE DESCRIPTIVE 211

3.1 Portrait des répondantes et répondants 211

3.2 Les entreprises et la transition verte aujourd'hui 214

3.3 Anticipations des entreprises pour leur avenir dans une économie en transition 222

3.3.1 Besoin en main-d'œuvre, formation et recrutement 224

3.3.1.1 Compétences 225

3.3.1.2 Formation et recrutement 228

4. ANALYSE INDIVIDUELLE DES CSMO 232

4.1 CSMO Habitation 232

4.2 Pharmabio Développement 233

4.3 PERFORM et Élexpertise 234

4.4 CSMOTA 235

4.5 Formabois 236

4.6 CSMO Textile 236

4.7 CoeffiScience 237

4.8 CSMO-M 238

4.9 CAMAQ 238

# TABLE DES MATIÈRES


5. CROISEMENT DE DONNÉES 240

5.1 Croisement 1 – Plus d'opportunités de suivre des formations dans les entreprises de plus grandes tailles 241

5.2 Croisement 2 – Les compétences spécifiques priorisées, selon la taille de l'entreprise 243

6. RECOMMANDATIONS POUR LE SECTEUR SECONDAIRE 245

7. CONCLUSION 247

ANNEXE 1 – QUESTIONNAIRE 248

ANNEXE 2 – LEXIQUE 252

# 1 INTRODUCTION

L'expression « transition verte » désigne le processus continu par lequel on observe un changement de paradigme économique vers l'économie verte. La transition verte affecte l'ensemble des économies et des sociétés. Ainsi, elle entraîne dans son sillage une transition verte de la main-d'œuvre. Les entreprises et la main-d'œuvre sont en première ligne de la transition verte et peuvent bénéficier d'une transition planifiée et coordonnée. Cependant, sans les outils nécessaires pour faire face aux impacts des changements climatiques, elles pourraient également subir des préjudices.

Le Grand diagnostic vert est une initiative nationale pilotée par le Pôle d'expertise en transition verte – coordonné par EnviroCompétences – et mandatée par la Commission des partenaires du marché travail. Ce projet vise à mesurer la maturité de 28 différents secteurs d'activité économique en lien avec la transition verte de la main-d'œuvre. Les résultats seront utilisés dans l'optique d'élaborer de potentiels projets de formation et déterminer l'accompagnement nécessaire par secteur.

**Cette enquête (volet 2)** vise à évaluer la maturité des entreprises face à la transition verte, notamment en matière de disponibilité, de compétences et de formation de la main-d'œuvre.

Ce rapport présente **des résultats détaillés des besoins relatifs à la transition verte des entreprises membres des CSMO qui composent le secteur primaire**. Il se base sur les réponses collectées à partir d'un questionnaire spécifique (Annexe I).

L'objectif de cette analyse **est d'offrir à ce comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) et à leurs entreprisesmembres l'information nécessaire afin de soutenir les projets visant entre autres le développement de compétences et la formation de la main-d'œuvre**, en répondant adéquatement aux enjeux, besoins et obstacles sectoriels spécifiques à la transition verte. En effet, les actions à mettre en place pour soutenir les entreprises et répondre à leurs besoins durant cette transition ne sont pas entièrement du ressort des entreprises elles-mêmes. Plusieurs de ces mesures dépendent notamment du soutien des administrations publiques et des projets communs à l'échelle sectorielle développés par les CSMO.

L'analyse des réponses à cette enquête permettra **d'orienter les efforts dans la bonne direction**, tout en amplifiant la capacité des entreprises à communiquer leurs besoins et préoccupations aux autorités pertinentes. Cela contribuera à ce que les entreprises puissent recevoir le soutien dont elles ont réellement besoin dans le cadre de la transition verte.

La première partie du rapport se concentre sur la méthodologie de la cueillette de données, offrant ainsi une compréhension approfondie du processus utilisé pour obtenir les informations pertinentes. La seconde partie est une analyse descriptive des réponses à chaque question posée dans le questionnaire. Elle vise à mettre en lumière les besoins des organisations et des entreprises en matière de soutien dans le cadre de la transition verte. La troisième partie présente certaines observations se dégageant des réponses des CSMO sur une base individuelle, qui pourraient guider des efforts d'investigation ultérieurs par les CSMO concernés. La section suivante étudiera des croisements de données, permettant d'évaluer les tendances propres à la transition verte selon certains types d'entreprises, par exemple en fonction de leur taille ou de leur emplacement. La dernière partie du rapport présente des recommandations pour le secteur secondaire, informées par les conclusions tirées des trois sections précédentes.

# 2

# CONCEPTION DU SONDAGE ET CUEILLETTE DE DONNÉES

Le sondage a été conçu entre janvier et mars 2024 dans un processus de dialogue entre l'équipe de Delorme Lajoie Consultation (DLC), différents CSMO[1], le Pôle d'expertise en transition verte d'EnviroCompétences et COPTICOM, Stratégies et relations publiques. La structure du sondage a été conçue autour des principes de sondages en ligne mis de l'avant par Plaisent, Zheng, Khadraoui et Bernard[2].

À la suite du processus de co-construction du sondage, l'équipe de recherche dirigée par DLC a fait part aux représentants et représentantes des CSMO du nombre de répondants et répondantes nécessaire pour atteindre une marge d'erreur de 3 % et un niveau de confiance de 95 % (si le sondage avait été probabiliste et ventilé pour représenter de manière proportionnelle les entreprises selon leur taille). Toutefois, les cibles de nombre de répondants et répondantes ont été revues à la baisse pendant l'élaboration du sondage (voir encadré 1).

**Le présent rapport regroupe les réponses des entreprises des 10 CSMO appartenant au secteur secondaire qui n'ont pas atteint leurs cibles de répondants**. Pour la suite de ce rapport, nous ferons référence à ces CSMO et l'ensemble de leurs répondantes et répondants en tant que « le secteur secondaire », pour alléger le texte. Les CSMO représentés sont donc le **CSMO Habitation** (portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine), **PERFORM** (fabrication métallique industrielle), **Pharmabio Développement** (produits

---

[1] *Les représentants et représentantes des CSMO ayant participé à l'élaboration du sondage font partie du comité directeur du Grand diagnostic vert. Les CSMO représentés dans ce comité sont Formabois, HortiCompétences, le CSMO Mines, Innoviste, CAMO-Route, AGRIcarrières, GrafiCompétences, TechnoCompétences et le CSMO-ESAC. Des ressortissants de différentes organisations composaient également le comité aviseur du Grand diagnostic vert et ont contribué à l'élaboration du questionnaire. Ces organisations sont l'APTHQ, le ministère des Transports, le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie, le CTTEI, l'agence de développement durable Ellio, le ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques de la Faune et des Parcs, Recyc-Québec, la CSD, Québec Vert et la CSN.*

[2] *Plaisent M, Khadhraoui M, Bernard P. Concepts et outils des sondages Web : Introduction à LimeSurvey et SurveyMonkey. Presses de l'Université du Québec, 2019.*

pharmaceutiques et biotechnologiques), **Formabois** (bois), **Élexpertise** (industrie électrique et électronique), CSMOTA (transformation alimentaire), **CSMO-M** (métallurgie), **CSMO Textile**, **CoeffiScience** (chimie et procédés) et **CAMAQ** (aérospatiale).

Le tableau suivant montre les dates d'ouverture du sondage auprès des entreprises de chaque CSMO, le nombre d'entreprises composant chacun des CSMO, leur cible de nombre de répondants, ainsi que le nombre de répondants effectivement atteint. La cueillette des réponses a pris fin le 15 juin 2024. Des rappels périodiques ont été envoyés durant la période d'ouverture du sondage. Lorsque deux répondantes et répondants d'une seule et même organisation remplissaient le questionnaire, nous en retenions un seul de manière aléatoire, à moins qu'une personne de l'organisation nous prévienne de retenir les réponses d'un questionnaire plutôt qu'un autre.

***TABLEAU 1.***
***DATE D'OUVERTURE DU SONDAGE, NOMBRE D'ENTREPRISES, CIBLE DE NOMBRE DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS ET NOMBRE DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS ATTEINTS, SELON LE CSMO***

| CSMO | DATE D'OUVERTURE DU SONDAGE | NOMBRE D'ENTREPRISES DU CSMO | CIBLE DE NOMBRE DE RÉPONDANTS ET RÉPONDANTES | NOMBRE DE RÉPONDANTS ET RÉPONDANTES ATTEINT |
|---|---|---|---|---|
| CSMO Habitation | 1er mai 2024 | 11 914 | 100 | 45 |
| PERFORM | 1er mai 2024 | 3 367 | 100 | 16 |
| Pharmabio Développement | 19 avril 2024 | 283 | 29 | 4 |
| Formabois | 3 mai 2024 | 994 | 97 | 2 |
| Élexpertise | 15 avril 2024 | 1 300 | 100 | 9 |
| CSMOTA | 15 avril 2024 | 2 700 | 100 | 12 |
| CSMO-M | 23 avril 2024 | 167 | 17 | 7 |
| CSMO Textile | 3 mai 2024 | 373 | 39 | 35 |
| CoeffiScience | 25 mai 2024 | 636 | 100 | 20 |
| CAMAQ | 10 avril 2024 | 433 | 100 | 22 |
| **Total** | -- | **22 167** | **100** | **174** |

Pour le secteur secondaire, qui compte un total de 22 167 entreprises, cette cible est établie à 100 répondantes et répondants (voir encadré 1), ce qui représente 0,45 % des entreprises appartenant à ce secteur. Ce nombre de répondants et répondantes permettrait d'atteindre une marge d'erreur de 10 % et un niveau de confiance de 95 %.

**À la fermeture du sondage, 174 réponses ont été recueillies, pour un taux de réponse de 0,78 %. Ce nombre de réponses dépasse la cible, permettant d'atteindre une marge d'erreur de 7 % avec un niveau de confiance de 95 %.**

Le tableau 2 permet d'évaluer plus en détail la représentativité de l'échantillon. On constate que certains CSMO comptent pour une plus grande part de la population d'entreprises du secteur secondaire que de l'échantillon, et vice versa. Ces comparaisons permettent d'identifier quels CSMO sont surreprésentés et sous-représentés dans l'échantillon.

***TABLEAU 2.***
***RÉPARTITION DE LA POPULATION ET DE L'ÉCHANTILLON DES ENTREPRISES DU SECTEUR SECONDAIRE, SELON LE CSMO***

| CSMO | POURCENTAGE D'ENTREPRISES DANS LA POPULATION | POURCENTAGE D'ENTREPRISES DANS L'ÉCHANTILLON |
|---|---|---|
| CSMO Habitation | 54 % | 26 % |
| PERFORM | 15 % | 9 % |
| Pharmabio Développement | 1 % | 2 % |
| Formabois | 4 % | 1 % |
| Élexpertise | 6 % | 5 % |
| CSMOTA | 12 % | 7 % |
| CSMO-M | 1 % | 4 % |
| CSMO Textile | 2 % | 20 % |
| CoeffiScience | 3 % | 11 % |
| CAMAQ | 2 % | 13 % |
| **Total** | **100 %** | **100 %** |

**On remarque que le CSMO Textile, CoeffiScience et CAMAQ représentent une part beaucoup plus élevée des répondantes et répondants que de l'ensemble des entreprises du secteur secondaire. Ces CSMO sont donc surreprésentés dans l'échantillon**. C'est particulièrement le cas pour le CSMO Textile, qui compte pour 20 % de l'échantillon, mais seulement 2 % de la population.

**En contrepartie, le CSMO Habitation, PERFORM, Formabois et le CSMOTA comptent pour une part moins importante des répondantes et répondants que de l'ensemble des entreprises du secteur secondaire. Ces CSMO sont donc sous-représentés dans l'échantillon**, en particulier le CSMO Habitation, qui compte pour 54 % de la population, mais seulement 26 % de l'échantillon. Néanmoins, ce CSMO compte pour la plus grande partie des répondantes et répondants de l'échantillon, ce qui est également le cas à l'échelle de la population.

***ENCADRÉ 1.***
***LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES LORS DE L'ENQUÊTE***

Certaines difficultés se sont présentées durant le déroulement de l'enquête. La méthodologie a donc été adaptée pour faire face à ces difficultés, tout en tentant de préserver la robustesse des résultats présentés. Toutefois, ces circonstances font en sorte que **les résultats quantitatifs obtenus ont une valeur statistique adéquate, mais sous-optimale.**

Lors du processus de co-construction du sondage, les représentants et représentantes des CSMO ont indiqué que les cibles initialement choisies par l'équipe de recherche leur apparaissaient très peu réalistes. Afin de résoudre cette préoccupation et de tenter de préserver la motivation des CSMO en leur présentant un objectif qui leur semblait atteignable, l'équipe de recherche a donc choisi d'adopter les mêmes cibles que celles fixées par les CSMO pour leurs diagnostics sectoriels.

À la suite de cette décision, les cibles ont été abaissées une seconde fois, fixant le minimum de répondantes

et répondants à 10 % des entreprises pour les CSMO comptant moins de 1 000 entreprises et à 100 répondants et répondantes pour les CSMO de 1 000 entreprises et plus. Malgré ce compromis, seuls 7 des 28 CSMO (25 %) ont atteint ces nouvelles cibles. Compte tenu des effets de la révision des cibles sur la marge d'erreur et le niveau de confiance, nous ne pouvons considérer que les résultats obtenus pour les CSMO n'ayant pas atteint les cibles ont une valeur statistique suffisante pour leur consacrer un rapport à part entière, sur un pied d'égalité avec les CSMO ayant atteint leur cible.

La plupart des CSMO ayant atteint leur cible sont ceux qui comptent relativement peu d'entreprises, ce qui pourrait suggérer que les entreprises se sentent moins concernées ou manquent d'intérêt envers la transition verte, ou l'idée de répondre à un sondage plus généralement. Pour une multitude de raisons, les équipes des CSMO offraient une collaboration à géométrie variable dans la diffusion du sondage à leurs entreprises membres. Par exemple, alors que certaines équipes faisaient parvenir le sondage à leurs entreprises par un courriel spécifique à ce sujet, d'autres plaçaient le lien vers le sondage parmi d'autres points d'intérêt dans leurs infolettres.

Devant ces constats, l'équipe de recherche a mis en place plusieurs stratégies pour accroître le nombre de répondants et répondantes. Elle a notamment apparié les CSMO à leur code SCIAN et mis sur pied une plateforme de redirection, afin que les entreprises puissent accéder au sondage correspondant à leur CSMO à travers d'autres organisations que ce dernier (syndicats, chambres de commerce, etc.). Elle a également rédigé des gabarits de courriels de relance personnalisés pour les CSMO et les principaux enjeux que leurs représentants et représentantes anticipaient par rapport à la transition verte. Elle a d'ailleurs envoyé certains de ces courriels directement à plus de 2 500 entreprises à travers trois CSMO ayant fourni leur liste d'entreprises à l'équipe de recherche. Les résultats insatisfaisants présentés plus haut ont été obtenus en dépit de ces efforts. Des initiatives plus agressives auraient nécessité davantage de ressources que n'en disposent l'équipe de recherche et ses partenaires dans le cadre du présent mandat.

Dans ces circonstances, afin de pouvoir s'acquitter de son mandat en fournissant à tous les participants et participantes les meilleurs outils possibles pour faire face aux enjeux de la transition verte, l'équipe de recherche et ses partenaires ont décidé de rédiger des rapports spécifiques aux CSMO ayant atteint leurs cibles, et de combiner les réponses des autres afin de produire des rapports concernant les trois grands secteurs de l'économie (primaire, secondaire et tertiaire).

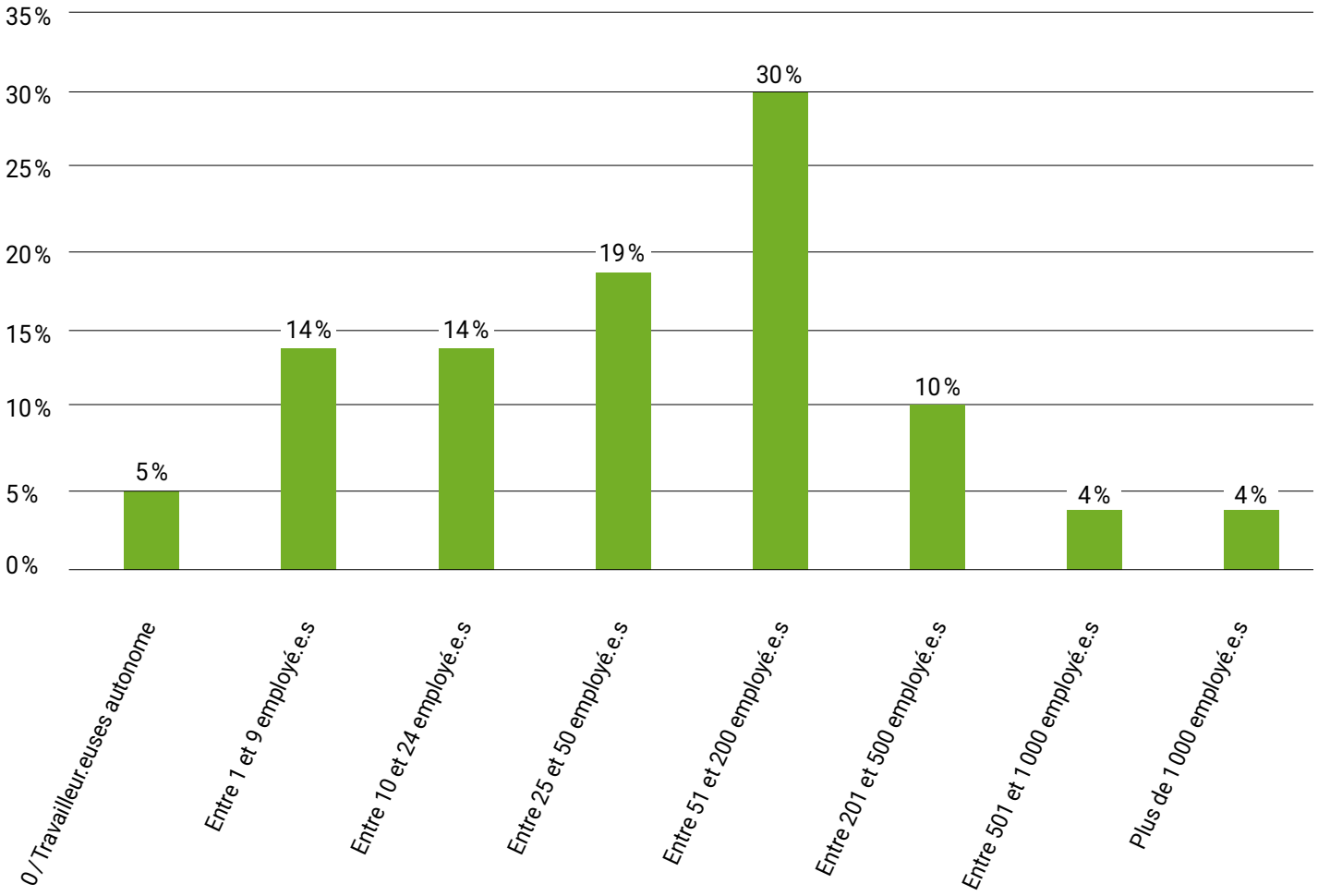
# 3 ANALYSE DESCRIPTIVE

Dans cette section du rapport, nous procéderons à une analyse descriptive des données recueillies. **L'objectif central de cette analyse est de fournir un aperçu détaillé des principales caractéristiques de notre ensemble de données**. Cette étape cruciale nous aidera à mieux comprendre la nature de nos données avant de passer à des croisements de données.

## 3.1 PORTRAIT DES RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS

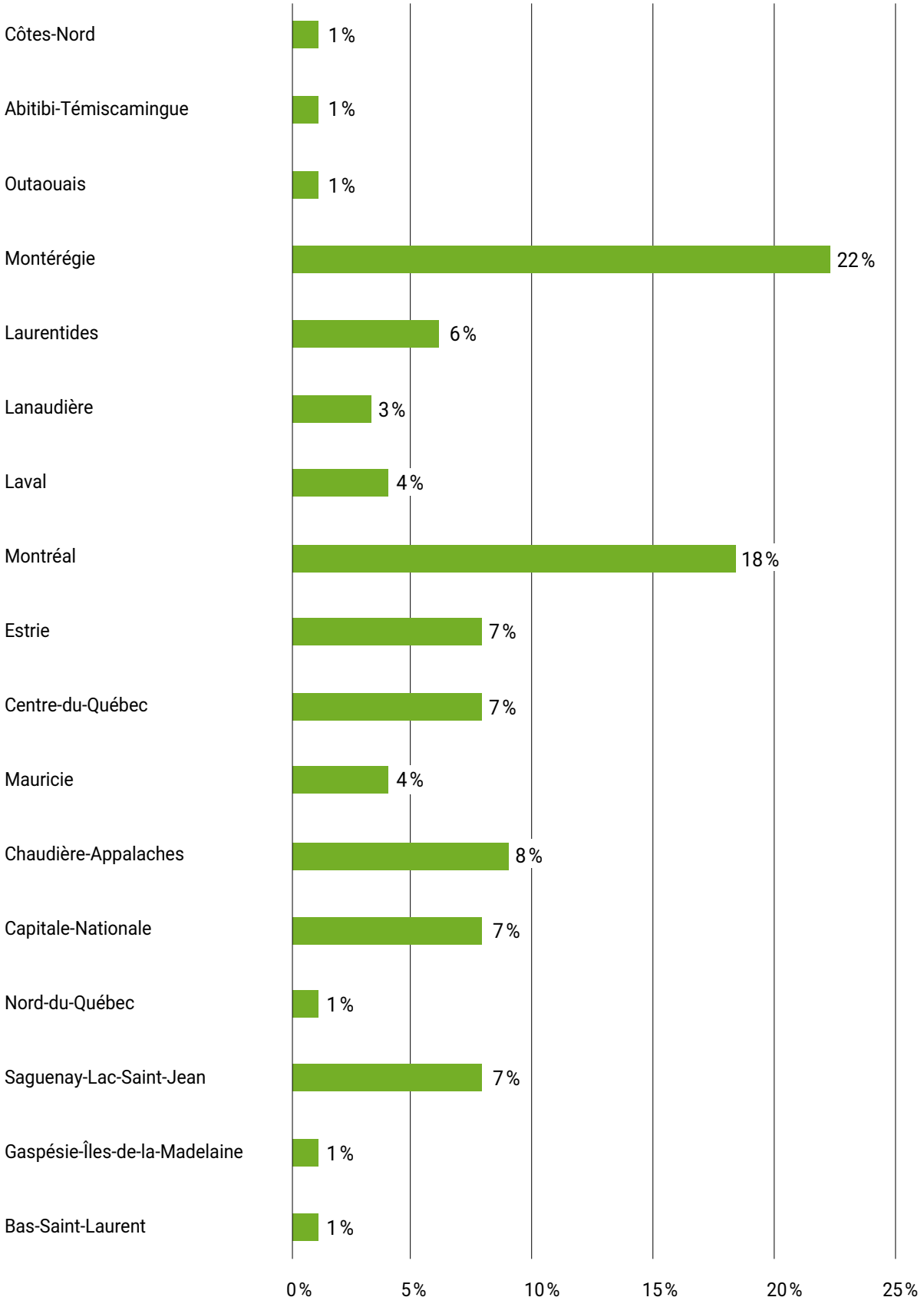
La première question, outre celle demandant le nom de l'entreprise, visait à déterminer la taille des entreprises participantes. Les résultats montrent une répartition diversifiée. **Les entreprises d'entre 51 et 200 employées et employés sont les plus représentées dans l'échantillon (30 %), suivies des entreprises d'entre 25 et 50 employés et employées (19 %). Les entreprises de 24 employés et employées ou moins représentent le tiers (33 %) de l'échantillon et un peu plus de la moitié (52 %) de l'échantillon est composé d'entreprises de 50 employées et employés et moins**. Les entreprises de plus grande taille, avec 201 employés et employées ou plus, représentent une part moins importante (18 %) de cet échantillon.

***GRAPHIQUE 1.***
***DISTRIBUTION DES ENTREPRISES DU SECTEUR SECONDAIRE SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS ET D'EMPLOYÉES (QUESTION 2)***




La question sur la localisation des activités des entreprises met en lumière la répartition géographique des entreprises à travers le Québec. La région la plus fréquemment mentionnée est la Montérégie (22 %), suivie de Montréal (18 %), ce qui suggère une concentration significative d'entreprises dans ces zones. D'autre part, les régions de la Côte-Nord, l'Abitibi-Témiscamingue, l'Outaouais, le Nord-du-Québec, la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine et le Bas-Saint-Laurent semblent moins présentes, représentant chacune 1 % de l'échantillon. Une vue d'ensemble de la répartition géographique des entreprises participantes est disponible au graphique 2.

***GRAPHIQUE 2.***
***RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA RÉGION ADMINISTRATIVE OÙ SE DÉROULE LA MAJORITÉ DE LEURS ACTIVITÉS (QUESTION 3)***



# 3.2

# LES ENTREPRISES ET LA TRANSITION VERTE AUJOURD'HUI

Cette section du sondage vise à évaluer le niveau d'engagement actuel des entreprises dans la transition verte, ainsi que les défis, les besoins en ressources et les perspectives associées à cette transition.

La transition verte est un concept central dans les discussions contemporaines sur le développement durable et la protection de l'environnement. Elle représente un mouvement vers une économie plus respectueuse de l'environnement, mettant l'accent sur les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique, l'économie circulaire et les technologies propres. Au Québec et au Canada, cela se traduit par des investissements dans les infrastructures vertes, l'électrification des transports et le soutien à la recherche et au développement des technologies vertes. La transition verte est également un processus qui nécessite que la main-d'œuvre acquière de nouvelles compétences et que certaines personnes envisagent de changer d'emplois pour s'adapter aux nouveaux paradigmes économique et environnemental.

Il est à noter que la notion de « transition juste » fait partie de la transition verte[3]. Elle désigne l'accompagnement des travailleurs et travailleuses et des entreprises pendant la transition verte, afin que personne ne soit laissé pour compte en raison des changements économiques qu'elle provoque.

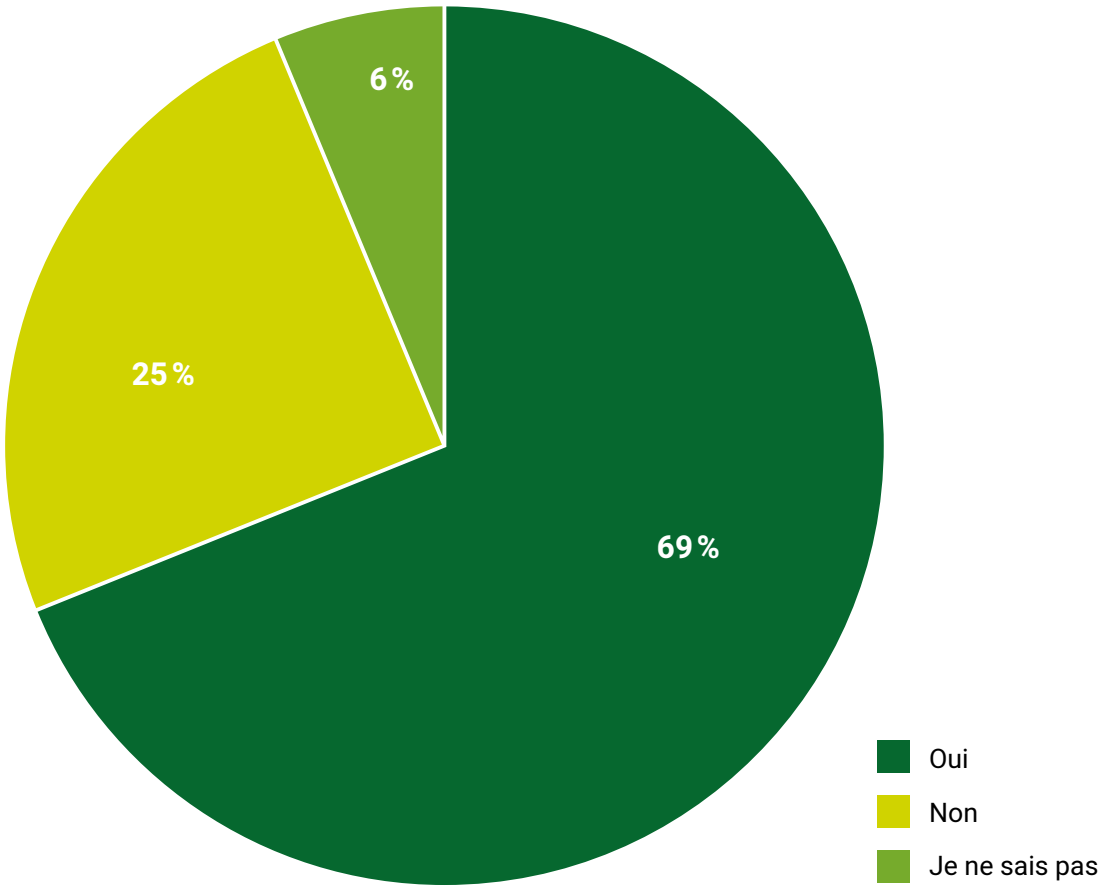
La question 4, visant à déterminer si les entreprises ont dû initier des changements au cours des dix dernières années en raison des enjeux liés à la transition verte, révèle que **69 % des répondants et répondantes indiquent avoir effectivement entrepris des changements, tandis que 25 % ont répondu par la négative**, comme permet de constater le graphique 3.

6 % des répondants et répondantes indiquent ne pas savoir si des changements avaient été initiés. Ces résultats suggèrent que 69 % des entreprises sont directement touchées par les enjeux de la transition verte et ont initié des changements dans leurs opérations au cours de la dernière décennie, ce qui souligne l'importance croissante de ces enjeux dans le paysage économique actuel. L'adoption de procédés de production, d'intrants et l'accès à des produits plus respectueux de l'environnement – changements relevant en grande partie du secteur secondaire – constituent un pilier du verdissement de l'ensemble de l'économie. Il est donc encourageant

[3] *Organisation internationale du travail. Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous. Genève ; 2016. Disponible : https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/fr/media/435086/download&ved=2ahUKEwiMy_TOtZ2HAxXuFFkFHVy_C1gQFnoECB0QAQ&usg=AOvVaw2KQwBViwxXuwVENflTzOz8*

de constater que la majorité des répondantes et répondants déclarent avoir initié des changements en raison de la transition verte. Il est également intéressant de noter qu'un pourcentage relativement faible des répondants et répondantes ne sont pas certains de l'impact de la transition verte sur leurs activités.

***GRAPHIQUE 3.***
***RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON SI ELLES ONT DÛ INITIER DES CHANGEMENTS EN RAISON D'ENJEUX CONCERNANT LA TRANSITION VERTE (QUESTION 4)***




La question 5, portant sur les mesures favorables à la transition verte mises en place dans les entreprises participantes, révèle une diversité de pratiques adoptées. Les répondants et répondantes avaient la possibilité de sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

**Un pourcentage significatif d'entreprises ont mis en place des programmes de gestion, de réduction et/ou de revalorisation des déchets (49 %)**, ce qui démontre un engagement envers les pratiques plus responsables. De plus, **39 % des entreprises déclarent avoir amélioré l'efficacité énergétique de leurs bâtiments et infrastructures.** Considérant que les bâtiments et infrastructures sont au cœur de la production dans le secteur secondaire, par exemple à travers l'occupation de bâtiments industriels tels que des usines, ce résultat démontre une certaine volonté parmi les répondantes et répondants de diminuer leur empreinte écologique, et par la même occasion celle de leurs produits.

Parmi les répondants et répondantes, 37 % indiquent avoir mis en place des mesures concernant la formation des employés et employées sur les pratiques écoresponsables, ce qui souligne un certain degré d'importance accordé à la sensibilisation et à l'engagement de la main-d'œuvre dans les initiatives environnementales. Cependant, seulement 9 % des entreprises déclarent avoir embauché des personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte, ce qui témoigne d'une faible volonté à intégrer des expertises spécifiques pour accompagner le changement vers des pratiques plus

durables, ou une incapacité à le faire. Par exemple, des difficultés de recrutement parmi les entreprises du secteur secondaire pourraient faire en sorte que pour se doter de connaissances et compétences vertes, les entreprises préconisent la formation des employées et employés qu'elles ont déjà, plutôt que l'embauche de personnes supplémentaires ayant déjà les connaissances visées.

**34 % des répondantes et répondants mentionnent avoir intégré des pratiques et/ou procédés durables dans leur processus de production**, réitérant l'apparente volonté de réduire l'empreinte écologique des entreprises du secteur secondaire.

Par ailleurs, 30 % des répondantes et répondants indiquent avoir mis en place des mesures favorisant une meilleure gestion de l'eau et 22 % des entreprises déclarent avoir effectué des audits environnementaux pour évaluer et améliorer leurs pratiques.

D'autres mesures favorables à la transition verte, telles que l'élaboration d'un plan de réduction des gaz à effet de serre (GES) (20 %), l'investissement dans les technologies vertes (19 %), le remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par de l'énergie renouvelable (16 %), l'obtention de certifications environnementales (13 %) et la mise sur pied d'initiatives de préservation de la biodiversité (8 %), ont également été mentionnés par un pourcentage relativement plus faible d'entreprises.

Un peu moins du cinquième des répondantes et répondants (18 %) indiquent n'avoir mis en place aucune mesure favorable à la transition verte. Cette proportion est inférieure à la proportion des répondantes et répondants ayant répondu n'avoir initié aucun changement en raison de la transition verte à la question 4 (25 %). Ce constat peut indiquer que certaines pratiques favorables à la transition verte peuvent être présentes « par défaut » chez les entreprises du secteur secondaire, témoignant d'une tendance au verdissement dans ce secteur. La proportion des entreprises indiquant n'avoir mis en place aucune mesure favorable à la transition verte s'approche néanmoins du cinquième des répondantes et répondants, suggérant un besoin d'accompagnement, de sensibilisation ou d'autres formes de soutien pour que les entreprises s'engagent davantage dans la transition verte.

***TABLEAU 3.***
***MESURES LIÉES À LA TRANSITION VERTE MISES EN PLACE DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR SECONDAIRE (QUESTION 5)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Programme de gestion et/ou de réduction et/ou de revalorisation des déchets | 49 % |
| Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et installations<br>*Exemples : Certifications LEED, certifications ISO, rénovations avec matériaux écoénergétiques, etc.* | 39 % |
| Formation des employé.e.s sur les pratiques écoresponsables<br>*Exemples : meilleure gestion de l'eau, triage des déchets, etc.* | **37 %** |
| Intégration de pratiques et/ou de procédés durables dans le processus de production | 34 % |
| Meilleure gestion de l'eau | 30 % |
| Réalisation d'audits environnementaux pour évaluer et améliorer les pratiques | 22 % |
| Élaboration d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) | 20 % |
| Investissement dans les technologies vertes | 19 % |
| Aucune mesure | 18 % |
| Remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par l'énergie renouvelable | 16 % |
| Obtention de certifications environnementales pour vos produits et/ou services | 13 % |
| Embauche de personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte | **9 %** |
| Initiatives de préservation de la biodiversité | 8 % |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

La question 6, sur l'adéquation entre les travailleurs et les travailleuses actuellement à l'emploi des entreprises participantes et les besoins liés à la transition verte de ces entreprises, révèle une diversité de situations.

**16 % des entreprises indiquent que leurs employées et employés répondent entièrement à leurs besoins liés à la transition verte**, ce qui témoigne du chemin qu'il reste à parcourir pour que les entreprises du secteur puissent faire face aux enjeux environnementaux actuels et pour saisir les opportunités qui se présentent.

**D'autre part, 37 % des entreprises indiquent que leurs travailleuses et travailleurs répondent partiellement à leurs besoins liés à la transition verte**, mais qu'il leur manque de la main-d'œuvre spécialisée ou formée pour répondre pleinement à ces enjeux. Cette situation souligne l'importance de la formation et du développement des compétences pour soutenir la transition verte au sein des entreprises.

En revanche, un peu moins du quart (23 %) des entreprises déclarent que leurs employées et employés répondent peu à leurs besoins liés à la transition verte, ce qui suggère un besoin d'investissement dans le recrutement ou la formation de main-d'œuvre spécialisée dans ce domaine. **Par ailleurs, 12 % des entreprises soulignent que leurs travailleurs et travailleuses ne répondent pas du tout à leurs besoins relatifs à la transition verte et qu'elles n'ont ni l'expertise ni la main-d'œuvre nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte**. Cela représente un défi majeur pour ces organisations.

**Globalement, 53 % des entreprises du secteur secondaire disposent d'employées et employés répondant au moins partiellement à leurs besoins** relatifs à la transition verte, tandis que les travailleurs et travailleuses de 35 % des entreprises ne répondent que peu ou pas du tout à leurs besoins. Ces résultats indiquent tout d'abord qu'une proportion relativement faible (12 %) des entreprises se disent très peu – ou pas du tout – touchées par les enjeux environnementaux actuels, ou déclarent ne pas s'en préoccuper, suggérant que les entreprises du secteur secondaire prennent la transition verte au sérieux et qu'elles reconnaissent l'importance de disposer de main-d'œuvre adéquatement qualifiée pour y faire face. Cependant, l'analyse des réponses à la question 6 met en lumière la nécessité de redoubler d'efforts pour que les entreprises du secteur puissent accéder aux connaissances et compétences vertes nécessaires pour faire face à la transition verte. Heureusement, plusieurs répondantes et répondants indiquaient à la question 5 former leurs employées et employés à propos des pratiques écoresponsables, ce qui représente un pas dans la bonne direction.la transition verte.

***TABLEAU 4.***
***RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LEUR NIVEAU DE SATISFACTION PAR RAPPORT À LA CAPACITÉ DE LEURS EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS À RÉPONDRE À LEURS BESOINS RELATIFS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 6)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS |
|---|---|
| **Partiellement**: Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé | 37 % |
| **Peu**: À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte | 23 % |
| **Entièrement**: Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent | **16 %** |
| **Pas du tout**: Nous n'avons ni l'expertise ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte. | **12 %** |
| Notre entreprise est **très peu - ou pas du tout -** touchée par les enjeux environnementaux actuels | 8 % |
| Nous ne nous préoccupons pas des enjeux environnementaux actuels | 4 % |

La question 7, qui aborde les obstacles empêchant les entreprises d'aller plus loin dans la mise en place de pratiques favorables à la transition verte, révèle une variété de défis rencontrés. Les répondants avaient la possibilité de sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent à leur situation.

**53 % des entreprises mentionnent manquer de temps pour analyser de meilleures options**, ce qui souligne une contrainte de temps dans la mise en œuvre de pratiques favorables à la transition verte. **D'autre part, 43 % des entreprises déclarent manquer de connaissances ou de main-d'œuvre qualifiée à l'interne pour aller plus loin dans la transition verte**, ce qui met en évidence un besoin de développement des compétences et de la formation au sein de ces organisations. Ces résultats concordent avec les réponses à la question précédente, indiquant que seulement 16 % des entreprises disposaient de main-d'œuvre répondant entièrement à leurs besoins relatifs à la transition verte.

Une part significative de l'échantillon rencontre des enjeux d'ordre financier. Le tiers des répondantes et répondants affirme manquer de ressources financières pour implanter des mesures supplémentaires favorables à la transition verte. La même proportion de l'échantillon soutient que les coûts afférents à l'implantation de ces pratiques ne leur permettent pas de demeurer compétitifs. Le fait que ces enjeux semblent récurrents pour une part importante des entreprises du secteur secondaire, qui appartiennent à différentes industries, suggèrent que certains efforts pourraient être coordonnés pour réduire les coûts des biens et services nécessaires à l'implantation de nouvelles mesures favorables à la transition verte, afin de les rendre plus accessibles pour les entreprises issues de secteurs et d'industries variés.

Un peu plus du quart (26 %) des entreprises indiquent ne pas en savoir assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles, ce qui souligne un besoin de sensibilisation et d'information sur les bénéfices de telles pratiques.

D'autres obstacles cités par les répondantes et répondants sont le fait que leurs clients ne sont pas prêts à utiliser leurs produits favorables à la transition verte (16 %), le manque de clarté des cadres réglementaires (13 %), le fait que les fournisseurs et/ou les sous-traitants n'ont pas accès à des solutions favorables à la transition verte (11 %) et le fait que la structure des programmes d'appui n'est pas adéquate (10 %).

13 % des répondantes et répondants disent ne rencontrer aucun obstacle à l'implantation de mesures favorables à la transition verte, suggérant que l'implantation de ces pratiques demeure généralement entravée dans le secteur secondaire. Seulement 6 % des entreprises déclarent que ces changements ne correspondent pas à leurs orientations ou à leur culture. Il s'agit de la réponse la moins populaire à la question 7, indiquant que généralement, les entreprises du secteur secondaire se préoccupent des pratiques favorables à la transition verte.

Ces résultats soulignent les principaux défis rencontrés par les entreprises du secteur secondaire dans la mise en place de pratiques favorables à la transition verte, et mettent en lumière les domaines où des efforts supplémentaires peuvent être nécessaires pour surmonter ces obstacles. Les enjeux qui prévalent sont le manque de temps, ainsi que le manque de main-d'œuvre et de connaissances à l'interne.

***TABLEAU 5.***
***OBSTACLES EMPÊCHANT LES ENTREPRISES D'ALLER PLUS LOIN DANS LA MISE EN PLACE DE PRATIQUES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 7))***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options | 53 % |
| Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne | 43 % |
| Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement | 33 % |
| Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs | 33 % |
| Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles | 26 % |
| Nos clients ne sont pas encore prêts à utiliser nos biens/services favorables à la transition verte | 16 % |
| Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables | 13 % |
| Les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs | 13 % |
| Nos fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas accès à des solutions favorables à la transition verte | 11 % |
| La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate | 10 % |
| Ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise | 6 % |

**Note**: La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

La question 8, qui aborde les opportunités pour les employés et employées de suivre des formations sur les pratiques écoresponsables et/ou sur des enjeux liés à la transition verte, révèle une diversité de situations. Les répondants et répondantes avaient la possibilité de sélectionner une seule réponse parmi les choix proposés.

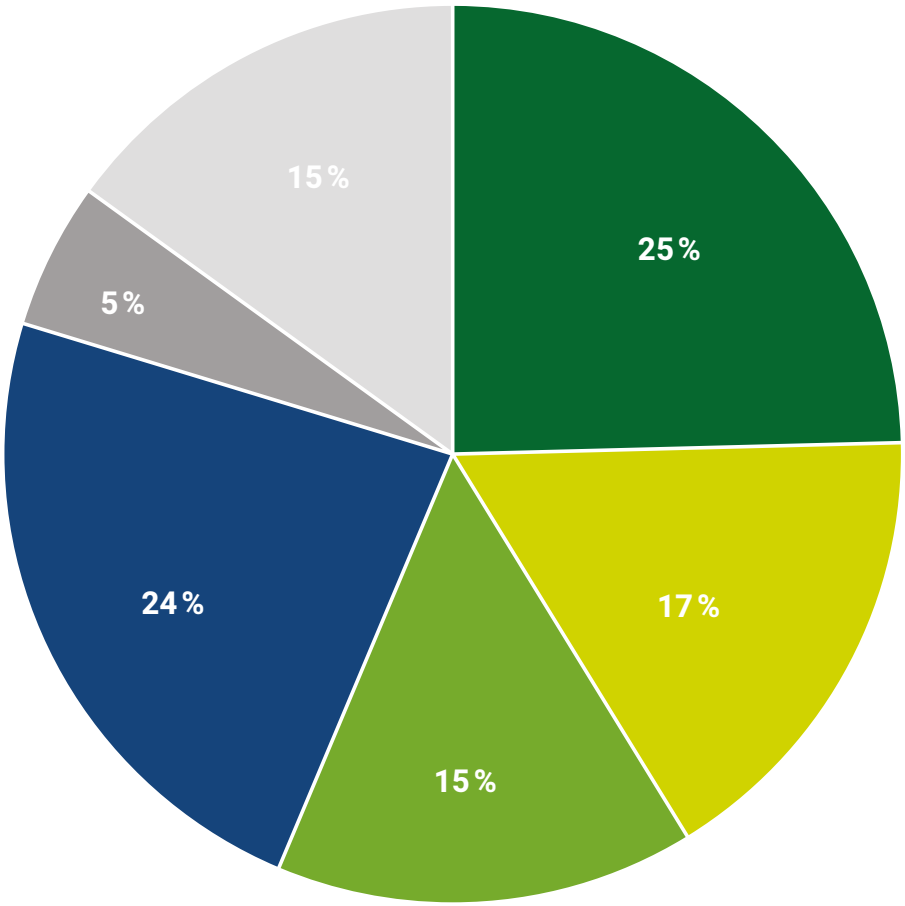
Comme le démontre le graphique 4, **25 % des entreprises indiquent offrir à leurs employés et employées l'opportunité de suivre de telles formations. 17 % des répondantes et répondants affirment envisager d'offrir ces formations dans un avenir rapproché. En outre, 15 % des entreprises se disent intéressées à offrir ce type de formations, mais ne pas le faire, par manque de ressources**. Ces résultats témoignent d'un engagement en faveur du développement des compétences et connaissances vertes de leur main-d'œuvre, mais d'un manque de ressources pour mettre cet engagement en pratique.

On remarque que l'entreprise n'envisage pas d'offrir ces formations en raison d'un manque d'intérêt ou de ressources dans le cas de 17 % des répondantes et répondants, suggérant la nécessité d'informer ou de sensibiliser davantage certaines entreprises aux façons dont la formation des employées et employés peut contribuer à renforcer leur capacité à faire face à la transition verte et à saisir les opportunités qu'elle représente.

15 % des entreprises indiquent que cette question ne s'applique pas à leur industrie et 5 % des répondantes et répondants déclarent que les formations accessibles ne répondent pas aux besoins de leur entreprise. Ces résultats suggèrent que la formation pourrait être repensée pour rejoindre davantage d'industries et d'entreprises du secteur secondaire.

Ces résultats mettent en lumière les efforts déployés par certaines entreprises pour former leurs employés et employées aux pratiques écoresponsables et à la transition verte, ainsi que les défis rencontrés par d'autres pour mettre en place de telles initiatives de formation.

***GRAPHIQUE 4.***
***OPPORTUNITÉS DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DES ENTREPRISES DE SUIVRE DES FORMATIONS SUR LES PRATIQUES ÉCORESPONSABLES ET/OU SUR DES ENJEUX LIÉS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 8)***



# 3.3

# ANTICIPATIONS DES ENTREPRISES POUR LEUR AVENIR DANS UNE ÉCONOMIE EN TRANSITION

Les anticipations des entreprises concernant leurs besoins dans une économie en transition verte sont un aspect crucial pour leur adaptation et leur succès futur. Alors que la transition verte progresse, les entreprises doivent anticiper les changements dans leur secteur d'activité et dans leurs pratiques commerciales. Ces changements impacteront non seulement la manière dont elles opèrent, mais aussi le travail de leurs employés et employées. Les entreprises doivent être attentives aux tendances et aux besoins de leurs clients, ainsi qu'aux nouvelles compétences et technologies qui seront nécessaires. Cette prospective est essentielle pour assurer une transition réussie vers une économie plus durable et respectueuse de l'environnement, d'où l'importance de la question 9.

Les réponses à cette question, qui a pour objet l'**impact de la transition verte sur le travail de la main-d'œuvre et des entreprises**, montrent une pluralité de perspectives.

**36 % des répondants et répondantes n'anticipent aucun changement dans le travail de leurs employés et employées**. Plusieurs facteurs pourraient expliquer ce résultat. Par exemple, les répondantes et répondants pourraient anticiper des changements dans le travail de leurs employées et employés à un autre moment que dans les cinq prochaines années. Il est également envisageable que le travail ait déjà changé dans certaines entreprises en raison de la transition verte, et donc que ces dernières anticipent de continuer à appliquer ces nouvelles pratiques pour les cinq prochaines années. Il se peut aussi que les impacts de la transition verte affectent le travail quotidien des employées et employés de façon relativement indirecte. Ce travail connaîtrait donc peu de changements dans les cinq prochaines années. Cette dernière hypothèse semble toutefois peu plausible, considérant les interactions entre les enjeux environnementaux et les industries du secteur primaire. Il serait néanmoins pertinent que les CSMO inclus dans ce rapport consultent leurs membres pour établir avec plus de précision les raisons pour lesquelles elles ne prévoient pas de changement dans le travail de leurs employées et employés en raison de la transition verte dans les cinq prochaines années.

**26 % des entreprises prévoient que le travail de leurs employés et employées changera, ce qui pourrait nécessiter l'acquisition de nouvelles compétences.** Ce résultat souligne l'importance pour les entreprises de se préparer aux changements induits par la transition verte en développant les compétences de leurs employées et employés pour s'adapter aux nouvelles exigences du marché. Cela réitère également la nécessité d'assurer l'adéquation entre l'offre de formation et la demande

de connaissances et de compétences des entreprises, afin que ces dernières aient à leur disposition les outils nécessaires pour saisir les opportunités que présentera la transition verte et continuer à satisfaire les préférences de leurs clients et fournisseurs.

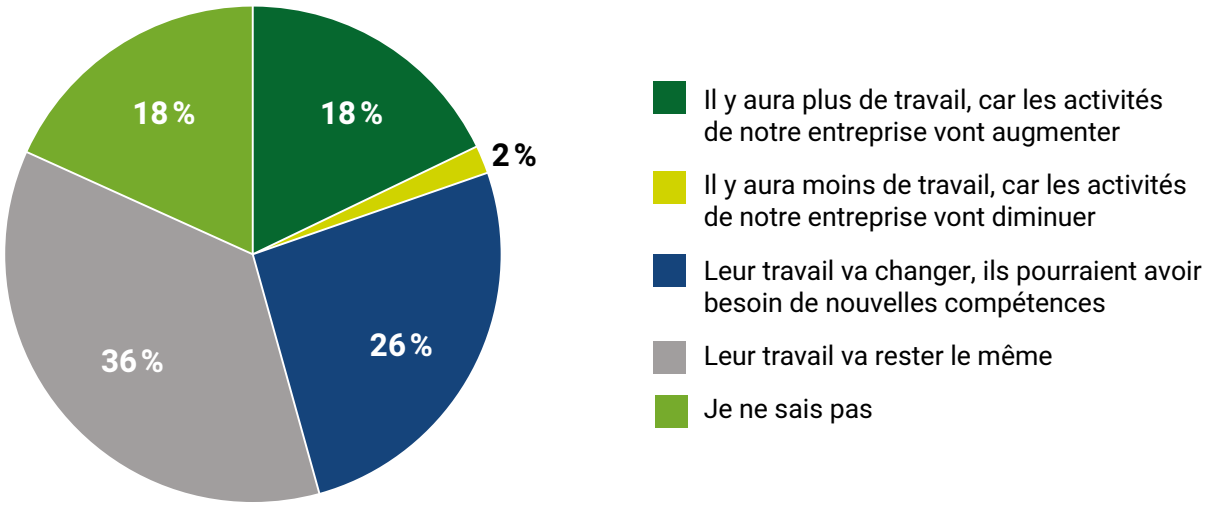
**18 % des entreprises anticipent une augmentation du travail pour leurs employés et employées en raison d'une augmentation des activités de leur entreprise.** Ce résultat suggère une perception positive de l'impact de la transition verte sur leur entreprise, avec des opportunités de croissance et d'expansion. Cette réponse est notamment la plus populaire parmi les répondantes et répondants issus d'Élexpertise, ce qui semble cohérent compte tenu notamment des politiques actuelles d'électrification des transports. Certaines entreprises du secteur secondaire pourraient donc être confrontées à des défis de gestion de croissance au courant des prochaines années. Cette croissance pourrait également affecter certaines régions, si les entreprises qui connaîtront une augmentation de leurs activités sontconcentrées géographiquement. Par exemple, le projet de filière batterie pourrait créer 6 000 emplois au Québec d'ici 2030, dont entre 2 500 et 3 000 dans la région de Bécancour, dans le Centre-du-Québec[4]. Les entreprises de cette région devront avoir accès à un bassin suffisant de main-d'œuvre adéquatement qualifiée pour saisir pleinement cette opportunité.

**18 % des répondantes et répondants indiquent ne pas savoir comment la transition verte changera le travail de leurs employées et employés**, indiquant que davantage d'initiatives d'information et de sensibilisation des entreprises du secteur secondaire à propos des impacts possibles de la transition verte sur la main-d'œuvre et les entreprises pourraient contribuer à mieux identifier les besoins du secteur secondaire.

2 % des entreprises prévoient une diminution du travail pour leurs employés et employées en raison d'une diminution des activités de leur entreprise. Ces résultats indiquent que selon les entreprises sondées, le secteur secondaire de l'économie québécoise semble peu à risque d'une diminution importante de l'activité économique en raison de la transition verte, suggérant que des mesures comme le soutien à la requalification de la main-d'œuvre n'ont pas besoin d'être au cœur des stratégies élaborées pour soutenir ce secteur.

Ces résultats mettent en lumière les diverses façons dont les entreprises appartenant au secteur secondaire anticipent l'impact de la transition verte sur le travail de leurs employés et employées. Ils soulignent l'importance pour les entreprises de se préparer aux changements à venir en développant les compétences nécessaires pour s'adapter à une économie en transition verte. Les résultats mettent aussi en lumière les besoins du secteur en matière de politiques publiques, sur lesquels nous reviendrons dans les recommandations à la section 6.

***GRAPHIQUE 5.***
***CHANGEMENT DES TÂCHES DE LA MAIN-D'ŒUVRE ANTICIPÉ DANS LES CINQ PROCHAINES ANNÉES (QUESTION 9)***




[4] *Investissement Québec. La filière batterie québécoise. Québec; 2024. Disponible: https://filierebatterie.investquebec.com*

# 3.3.1

# BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE, FORMATION ET RECRUTEMENT

Les besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre dans le cadre de la transition verte sont au cœur des préoccupations actuelles. **Pour réussir leur transition vers des pratiques plus durables, les entreprises doivent non seulement identifier les compétences requises pour opérer dans une économie verte, mais aussi mettre en place des programmes de formation et de recrutement adaptés**. Cette double exigence souligne l'importance pour les entreprises de repenser leurs stratégies de gestion des ressources humaines afin de s'adapter aux nouveaux défis posés par la transition verte, d'où l'importance d'identifier et de mettre en lumière ces besoins

# 3.3.1.1 COMPÉTENCES

La question 10, sur les compétences à développer par le biais de la formation dans le cadre de la transition verte, permet de dégager les priorités des entreprises en matière de développement des compétences. Les répondants et répondantes devaient classer les compétences en ordre de priorité, avec le choix numéro 1 représentant leur priorité.

**38 % des entreprises classent les compétences en gestion de projet de développement durable comme leur priorité numéro un**. Cela met en lumière l'importance accordée à la capacité de planification stratégique et d'évaluation de l'impact environnemental des projets pour mener à bien la transition verte.

**26 % des entreprises identifient les compétences techniques spécifiques à la transition verte comme leur priorité numéro un**. Cela suggère une reconnaissance de l'importance des compétences techniques spécialisées pour réussir la transition vers des pratiques plus durables.

**26 % des entreprises estiment ne pas avoir besoin de formation spécifique sur la transition verte pour leurs employés et employées**. Ce résultat suggère à nouveau un besoin d'efforts supplémentaires pour informer et sensibiliser davantage les entreprises du secteur secondaire à propos de la façon dont les compétences vertes peuvent contribuer à renforcer la capacité des entreprises à faire face à la transition verte. Toutefois, ce choix de réponse demeure l'option de priorité numéro 4 la plus populaire (66 %), indiquant que plusieurs entreprises valorisent le renforcement des connaissances et compétences vertes de leurs employées et employés.

10 % des entreprises identifient les compétences en communication environnementale comme leur priorité numéro un. Cela souligne que les entreprises du secteur secondaire accordent moins d'importance de la sensibilisation du public aux enjeux environnementaux et à la communication des initiatives de développement durable qu'aux autres compétences spécifiques à la transition verte. Il s'agit également du choix de priorité numéro 3 le plus populaire (44 %).

Ces résultats mettent en lumière les diverses priorités des entreprises en matière de développement des compétences pour la transition verte. Ils soulignent l'importance pour les entreprises de cibler les domaines de formation les plus pertinents pour leurs besoins spécifiques afin de réussir leur transformation vers des pratiques plus durables. Le domaine de formation le plus pertinent pour les entreprises du secteur secondaire est le développement des compétences de gestion de projet de développement durable, suivi du développement des compétences techniques spécifiques à la transition verte. Les compétences de communication environnementale semblent moins importantes pour les entreprises du secteur secondaire.

***TABLEAU 6.***
***COMPÉTENCES LES PLUS IMPORTANTES À DÉVELOPPER PAR LA FORMATION SELON LES ENTREPRISES DU SECTEUR SECONDAIRE (QUESTION 10).***

| | PRIORITÉ 1 | PRIORITÉ 2 | PRIORITÉ 3 | PRIORITÉ 4 |
|---|---|---|---|---|
| **Compétences en gestion de projet de développement durable**<br>*Exemples : Planification stratégique pour l'adoption de pratiques respectueuses de l'environnement, évaluation de l'impact environnemental des projets, etc.* | **38 %** | **37 %** | 21 % | 5 % |
| **Compétences techniques spécifiques à la transition verte**<br>*Exemples : Mise en place de systèmes d'énergie solaire, embauche de spécialistes en gestion de l'eau, en maintenance des éoliennes, en économie circulaire, en économie environnementale, etc.* | 26 % | **37 %** | 30 % | 6 % |
| Nous n'avons pas besoin de formation spécifique à la transition verte pour nos employé.e.s | 26 % | 2 % | 6 % | **66 %** |
| **Compétences en communication environnementale**<br>*Exemples : Sensibilisation du public aux enjeux environnementaux, rédaction de rapports de développement durable, création de campagnes de sensibilisation, responsabilité sociale des entreprises, etc.* | 10 % | 24 % | **44 %** | 22 % |

La question 11, sur les compétences génériques nécessaires pour faire face aux enjeux de la transition verte, permet de mettre en évidence les capacités considérées comme essentielles par les entreprises. Les répondants et répondantes pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés.

Les compétences génériques, également appelées compétences transversales, sont des capacités et des traits de personnalité qui peuvent être appliqués à différents contextes et industries. Contrairement aux compétences techniques, qui sont spécifiques à un domaine particulier, les compétences génériques sont des compétences de base qui sont souvent nécessaires pour réussir dans de nombreux emplois et situations de vie. Ces compétences incluent des aptitudes telles que la communication efficace, le travail d'équipe, la pensée critique et les autres choix de réponses à la question 11.

**67 % des entreprises identifient la capacité d'adaptation, l'ouverture d'esprit et au changement comme une compétence générique importante pour faire face aux enjeux de la transition verte. 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.**

33 % des répondantes et répondants soulignent l'importance de la pensée critique. La même proportion des entreprises mentionne la capacité à biencommuniquer parmi les compétences génériques permettant de faire face à la transition verte. 30 % des répondantes et répondants misent sur l'aptitude au travail d'équipe. D'autres compétences ont été mentionnées par 20 % des entreprises, soient la capacité de réseautage et la création de partenariats, ainsi que l'autonomie et la capacité à travailler de façon indépendante.

Finalement, 17 % des entreprises affirment que la question 11 ne s'applique pas à leur industrie. Il s'agit du choix de réponse le moins populaire à cette question. Toutefois, la proportion des répondantes et répondants ayant choisi cette option s'approche du cinquième de l'échantillon, réitérant la nécessité d'informer et de sensibiliser davantage les entreprises à propos des moyens dont le développement des compétences humaines peut contribuer à renforcer leur capacité à naviguer dans la transition verte.

Ces résultats soulignent l'importance pour les entreprises de développer un ensemble de compétences génériques chez leurs employés et employées pour réussir leur transition vers une économie plus durable et respectueuse de l'environnement. Les résultats peuvent également suggérer que la formation diplômante devrait

favoriser le développement de ces compétences afin que les étudiants et étudiantes puissent mieux en satisfaire la demande lorsqu'ils entreront sur le marché du travail. La popularité de la capacité d'adaptation et de la vision à long terme parmi les compétences génériques mentionnées par les répondantes et répondants, compte tenu des réponses à la question 9, pourrait suggérer que les entreprises entrevoient des changements dans le travail de leurs employées et employés dans un avenir plus éloigné.

***TABLEAU 7.***
***COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES NÉCESSAIRES AUX EMPLOYÉS ET EMPLOYÉS POUR MIEUX FAIRE FACE AUX ENJEUX PRÉSENTÉS PAR LA TRANSITION VERTE (QUESTION 11)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Capacité d'adaptation, ouverture d'esprit et au changement | 67 % |
| Vision à long terme | 64 % |
| Créativité | 39 % |
| Pensée critique | 33 % |
| Capacité à bien communiquer | 33 % |
| Aptitude de travail d'équipe | 30 % |
| Autonomie et capacité à travailler de façon indépendante | 20 % |
| Capacité de réseautage et création de partenariats | 20 % |
| Ne s'applique pas | 17 % |

***Note**: *La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

# 3.3.1.2 FORMATION ET RECRUTEMENT

La question 12, sur l'amélioration de l'offre de formation continue pour les travailleurs et travailleuses en emploi afin de mieux répondre aux besoins des entreprises en matière de transition verte, permet de mettre en évidence plusieurs axes d'amélioration potentiels. Les répondants et répondantes pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés.

**43 % des entreprises pensent qu'il faudrait que la formation disponible pour les travailleurs et travailleuses en emploi soit plus facilement accessible.** L'analyse des réponses à la question 8 suggérait qu'une part significative des entreprises reconnaît l'importance d'offrir à leurs employées et employés l'opportunité de suivre des formations à propos de la transition verte ou de certains de ses aspects. Augmenter l'accessibilité de la formation continue pour les entreprises du secteur secondaire pourrait contribuer à ce que ces entreprises qui reconnaissent l'importance de ce type de formations, mais qui n'en offrent pas présentement à leur main-d'œuvre, rejoignent les rangs des entreprises qui le font.

**34 % des répondantes et répondants estiment que les programmes de formation continue devraient mettre l'accent davantage sur les compétences techniques spécifiques à la transition verte,** réitérant que les entreprises du secteur secondaire semblent valoriser cette catégorie de compétences.

**34 % des répondantes et répondants soulignent également l'importance d'offrir des formations dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs et travailleuses restent à jour sur les connaissances nécessaires**. Ce résultat semble cohérent avec l'analyse des réponses à la question 5, où la formation des employées et employés à propos des pratiques écoresponsables était une mesure largement plus populaire que l'embauche de main-d'œuvre spécialisée en environnement. La stratégie préconisée par les entreprises du secteur secondaire semble être l'amélioration des compétences et connaissances vertes de la main-d'œuvre existante, plutôt que l'embauche de travailleuses et travailleurs possédant déjà ces connaissances et compétences. Il serait intéressant que les CSMO concernés consultent leurs entreprises pour définir plus précisément ce phénomène et en identifier les causes.

30 % des entreprises estiment qu'il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi, réitérant la nécessité de bonifier l'offre de formation afin que l'ensemble du secteur secondaire puisse accéder à des formations relatives à la transition verte adaptées à leur contexte et à leurs besoins.

26 % des répondantes et répondants pensent que la formation continue devrait davantage mettre l'accent sur les compétences humaines liées à la transition verte, soulignant que malgré un certain besoin de sensibilisation à ce sujet dans le secteur secondaire, certaines entreprises reconnaissent le rôle de ces compétences pour renforcer leur capacité à faire face à la transition verte.

La même proportion des entreprises ne sait pas comment améliorer l'offre de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi afin qu'elle réponde mieux à leurs besoins, réitérant la nécessité d'efforts supplémentaires de sensibilisation

des entreprises à ce sujet. 8 % seulement des entreprises estiment être déjà satisfaites des programmes de formation pour les travailleurs et travailleuses en emploi. Cela suggère que l'offre de formation continue doit être bonifiée pour répondre davantage aux besoins des entreprises.

***TABLEAU 8.***
***SOLUTIONS SOULEVÉES QUANT À UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE ET DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR SECONDAIRE (QUESTION 12)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Il faudrait que les formations disponibles pour les travailleurs.euses à l'emploi soient plus facilement accessibles (mieux informer les entreprises au sujet des formations existantes, diminuer les coûts, etc.) | 43 % |
| Il faudrait que les formations offertes portent davantage sur les compétences techniques spécifiques *(ex. : outils et technologies)* liées à la transition verte | 34 % |
| Il faudrait que les formations accessibles soient offertes dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs.euses restent à jour sur les connaissances qui leur sont nécessaires | 34 % |
| Il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs.euses déjà en emploi | 30 % |
| Je ne sais pas | 26 % |
| Il faudrait que les formations offertes abordent davantage les compétences humaines liées à la transition verte, comme le travail d'équipe, la communication et la capacité d'adaptation, la compréhension des enjeux éthiques et environnementaux | 26 % |
| Nous sommes déjà satisfaits des programmes de formation continue pour les travailleurs.euses déjà à l'emploi | 8 % |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

Les entreprises expriment diverses attentes concernant l'offre de formation diplômante dans leur domaine pour mieux répondre aux besoins liés à la transition verte. Les répondantes et répondants pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés à la question 13.

**La réponse la plus populaire à la question 13, sélectionnée par 51 % des répondantes et répondants, est « je ne sais pas ». Par ailleurs, 14 % se disent déjà satisfaites de l'offre de formation diplômante dans leur secteur**. Ces résultats pourraient indiquer que l'offre actuelle répond adéquatement aux besoins en matière de transition verte de certaines entreprises. Ils pourraient également être symptomatiques d'un manque d'information parmi les entreprises concernant la façon dont la formation diplômante dans le secteur secondaire peut contribuer à répondre à leurs besoins, ou un manque de communication entre les institutions offrant la formation diplômante et les entreprises.

22 % des entreprises estiment que la formation diplômante devrait permettre aux travailleurs et travailleuses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique liées à la transition verte.

17 % des répondantes et répondants soulignent la nécessité d'actualiser le contenu des formations pour que les compétences et les connaissances des étudiants et étudiantes répondent vraiment aux besoins des entreprises en matière de transition verte. Cette demande reflète un besoin d'adaptation aux technologies et des pratiques dans ce domaine.

Certains répondantes et répondants (16 %) estiment que les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail pour susciter un plus grand intérêt chez les étudiants et étudiantes. Certaines entreprises (9 %) souhaitent voir une augmentation du nombre d'étudiants et étudiantes s'inscrivant dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont elles ont besoin. La même proportion de l'échantillon souhaiterait que la formation diplômante associée à leur industrie soit offerte dans plus d'établissements à travers le Québec. Ainsi, la mesure à prioriser pour faire en sorte que la formation diplômante réponde mieux aux besoins du secteur secondaire est de favoriser la communication entre les institutions dispensant la formation diplômante et les entreprises. Cette collaboration devrait également faire en sorte que les institutions dispensant la formation diplômante identifient les connaissances spécifiques et l'expérience désirées par les entreprises.

***TABLEAU 9.***
***ADÉQUATION DE L'OFFRE DE FORMATION DIPLÔMANTE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 13)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Je ne sais pas | 51 % |
| La formation diplômante devrait permettre aux travailleurs.euses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte | 22 % |
| Le contenu de la formation devrait être mieux actualisé pour que les compétences et les connaissances vertes des étudiant.e.s répondent vraiment aux besoins de notre entreprise | 17 % |
| Les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail et susciter un plus grand intérêt chez les étudiant.e.s. *(Actuellement, le faible nombre de diplômé.e.s sur le marché limite l'accès de notre entreprise à des candidat.e.s en nombre suffisant pour les postes nécessaires liés à la transition verte)* | 16 % |
| La formation diplômante associée à notre industrie pourrait être offerte dans plus d'établissements et plus accessible à travers les régions du Québec | 14 % |
| Je suis déjà satisfait des programmes de formation diplômante de nos employé.e.s | 9 % |
| Il faudrait qu'il y ait plus d'étudiant.e.s qui s'inscrivent dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont notre entreprise a besoin | 9 % |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

L'analyse des réponses à la question 14, sur les mesures prioritaires pour se préparer à la transition verte, révèle des tendances significatives quant aux priorités des entreprises en matière de transition écologique. **Parmi les répondants et répondantes, 27 % classent la recherche et l'obtention de soutien financier comme la mesure la plus importante**, réitérant l'importance de réduire les obstacles financiers empêchant les entreprises de s'engager davantage dans la transition verte.

En deuxième position, **18 % identifient la promotion et l'implantation d'initiatives de développement durable dans leur entreprise comme une mesure essentielle**, indiquant que les répondantes et répondants accordent une grande importance au développement durable pour contribuer à verdir leurs entreprises.

La troisième mesure prioritaire, priorisée par 22 % des répondants, est le mentorat ou l'accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects. Ce résultat indique que les entreprises du secteur secondaire pourraient bénéficier de la contribution de personnes ayant déjà des connaissances et compétences à propos de la transition verte, mais que le mentorat et l'accompagnement par ces personnes, plutôt que leur embauche, semble être le meilleur moyen pour les entreprises d'accéder à ces connaissances et compétences.

Les autres mesures, telles que les audits environnementaux, l'embauche de main-d'œuvre spécialisée en environnement et la mise à disposition d'un système de requalification professionnelle pour les employées et employés, sont classées de manière moins prioritaire.

***TABLEAU 10.***
***MESURES QUI PEUVENT POSSIBLEMENT ÊTRE MISES EN PLACE POUR FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 14)***

| | PRIORITÉ 1 | PRIORITÉ 2 | PRIORITÉ 3 | PRIORITÉ 4 | PRIORITÉ 5 | PRIORITÉ 6 | PRIORITÉ 7 | PRIORITÉ 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Recherche et obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales | **27 %** | 19 % | 12 % | 13 % | 11 % | 7 % | 5 % | 6 % |
| Promotion et implantation d'initiatives et de pratique d'affaires écoresponsables au sein de notre entreprise | 21 % | 18 % | 17 % | 13 % | 12 % | 8 % | 8 % | 3 % |
| Formation du personnel existant | 22 % | 16 % | 19 % | 12 % | 14 % | 8 % | 5 % | 4 % |
| Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects | 13 % | **20 %** | **22 %** | 13 % | 11 % | 9 % | 6 % | 7 % |
| Audits environnementaux (ISO 2001) | 7 % | 8 % | 6 % | 10 % | 13 % | 16 % | 15 % | **25 %** |
| Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité | 5 % | 7 % | 4 % | 9 % | **16 %** | 16 % | 19 % | 24 % |
| Collaboration avec les organisations offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employés corresponde mieux aux besoins des entreprises | 5 % | 9 % | 10 % | 15 % | 12 % | **22 %** | 16 % | 10 % |
| Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour mes employé.e.s. | 1 % | 3 % | 10 % | 16 % | 10 % | 15 % | **26 %** | 20 % |

# 4

# ANALYSE INDIVIDUELLE DES CSMO

Les CSMO regroupés dans le présent rapport n'ont pas individuellement atteint la cible minimale de répondants nécessaire pour que l'analyse quantitative des réponses permette d'obtenir des résultats quantitatifs d'une qualité suffisante pour tirer des conclusions d'une robustesse satisfaisante. **La présente section montre néanmoins certaines tendances observées parmi les échantillons des CSMO individuels**.

La présentation de ces tendances sert exclusivement à identifier certaines avenues à explorer davantage lors d'investigations ultérieures par les CSMO concernés. Elles doivent être considérées avec précaution, car elles ne peuvent être considérées comme des résultats statistiquement significatifs.

## 4.1

## CSMO HABITATION

Le CSMO Habitation est le CSMO le plus représenté dans l'échantillon. Il semble également compter la plus grande part des entreprises de l'ensemble du secteur secondaire, selon les données à la disposition de l'équipe de recherche.

**58 % des répondantes et répondants issus de ce CSMO indiquent avoir dû initier des changements au cours des 10 dernières années en raison de la transition verte.** 29 % des entreprises de ce CSMO anticipent que le travail de leurs employées et employés restera le même dans

les 5 prochaines années, tandis que 27 % d'entre elles estiment plutôt que leur travail changera et qu'ils pourraient avoir besoin de nouvelles compétences. L'analyse des réponses à la question 9 pour les répondantes et répondants de l'ensemble du secteur secondaire pourrait donc s'appliquer également au CSMO Habitation.

La mesure favorable à la transition verte la plus mise en place est l'implantation d'un programme de gestion des matières résiduelles (51 %). L'obstacle à la mise en place de mesures favorables à la transition verte le plus souvent cité est le manque de temps (56 %).

**42 % des entreprises priorisent les compétences en gestion de projet de développement durable parmi les compétences spécifiques à la transition verte à développer par la formation**. La compétence la plus fréquemment citée parmi les compétences génériques à développer pour aider les entreprises à faire face à la transition verte est la capacité d'adaptation (73 %). La suggestion d'amélioration de l'offre de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi la plus populaire est l'amélioration de l'accessibilité des programmes existants (49 %). **64 % des répondantes et répondants membres du CSMO Habitation déclarent ne pas savoir comment améliorer l'offre de formation diplômante dans leur domaine afin qu'elle réponde mieux à leurs besoins en matière de connaissances et compétences vertes.**

La mesure choisie le plus fréquemment comme priorité numéro 1 pour préparer les entreprises à faire face à la transition verte est la promotion et l'implantation d'initiatives de développement durable (29 %).

# 4.2 PHARMABIO DÉVELOPPEMENT

Pharmabio Développement ne compte que 4 répondantes et répondants dans l'ensemble de l'échantillon. Ce nombre de réponses est trop faible pour permettre d'observer des tendances à explorer davantage lors d'investigations ultérieures.

# 4.3

# PERFORM ET ÉLEXPERTISE

Un récent rapport concernant les impacts des transitions verte et numérique sur les entreprises membres de PERFORM et Élexpertise offre certaines informations qui complètent les résultats de la présente enquête. Ces CSMO comptent respectivement 16 et 8 répondantes et répondants parmi l'échantillon.

**D'abord, le rapport indique que plus de la moitié des répondantes et répondants des deux CSMO se disent très bien ou assez bien informés à propos de la transition verte (57 % pour PERFORM et 63 % pour Élexpertise).**

**36 % des entreprises de PERFORM et 39 % des entreprises d'Élexpertise indiquent avoir mis en place des actions, des mesures ou des politiques de développement durable**. Or, parmi les mesures mises en place, celles relatives à la gestion des déchets sont les plus populaires. Ces résultats s'apparentent aux renseignements que la présente enquête vise à recueillir à partir de la question 5. Ainsi, il semble raisonnable d'inférer qu'il reste du chemin à faire dans ces CSMO pour promouvoir l'implantation d'initiatives de développement durable.

**62 % des entreprises d'Élexpertise et 54 % des entreprises de PERFORM déclarent se sentir très bien ou assez équipées en termes de connaissances, compétences et/ou ressources pour entreprendre un virage vert**. Il semble donc possible que les travailleurs et travailleuses connaissent des changements dans leurs tâches prochainement en raison de la transition verte, et qu'ils soient en mesure de faire face à ces changements. Cependant, peu d'entreprises indiquent avoir des plans de formations relatifs à la transition verte (10 % pour Élexpertise, 9 % pour PERFORM). Il semble donc plausible que les entreprises de ces CSMO auraient avantage à être mieux informées et sensibilisées par rapport aux avantages de la formation pour les aider à faire face à la transition verte et à saisir pleinement les opportunités qu'elle représente.

**Globalement, le rapport conclut que les entreprises de PERFORM et Élexpertise accusent un léger retard dans la transition verte par rapport au reste du secteur manufacturier québécois**. Il présente la transition verte comme un potentiel avantage comparatif à ne pas sous-estimer pour les entreprises d'Élexpertise, et comme une opportunité d'affaires pour les entreprises de PERFORM, en raison notamment de projets gouvernementaux d'envergure comme la filière batteries**.**

# 4.4

# CSMOTA

Le CSMO du secteur de la transformation alimentaire (CSMOTA) représente 6 % de l'échantillon (12 répondantes et répondants). **92 % des répondantes et répondants issus de ce CSMO déclarent avoir dû initier des changements au cours des 10 dernières années en raison de la transition verte**. Le tiers (33 %) des entreprises du CSMOTA estiment que le travail de leurs employées et employés restera le même pour les cinq prochaines années. La même proportion des répondantes et répondants ne sait pas s'ils anticipent des changements dans les tâches ou la charge de travail de leurs employés et employées au cours des cinq prochaines années en raison de la transition verte.

Les mesures favorables à la transition verte les plus mises en place par ses entreprises sont la formation de la main-d'œuvre existante (67 %) et les mesures permettant une meilleure gestion de l'eau (67 %). **Le manque de temps est l'obstacle à l'implantation de mesures favorables à la transition verte le plus fréquemment cité par les répondantes et répondants de ce CSMO (75 %)**

**50 % des répondantes et répondants issus du CSMOTA priorisent les compétences de gestion de projet de développement durable parmi les compétences spécifiques à la transition verte à développer par la formation**. La compétence le plus fréquemment citée parmi les compétences génériques à développer pour aider les entreprises à faire face à la transition verte est la vision à long terme (75 %). La suggestion d'amélioration de l'offre de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi la plus populaire est l'augmentation de l'accessibilité des programmes de formation existants (58 %). 42 % des répondantes et répondants issus du CSMOTA se disent déjà satisfaits de l'offre de formation diplômante dans leur domaine. 33 % des répondantes et répondants pensent également que la formation diplômante dans leur domaine devrait être permettre aux travailleuses et travailleurs d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte. La même proportion des entreprises de ce CSMO indiquait ne pas savoir comment améliorer l'offre de formation diplômante pour qu'elle réponde mieux à leurs besoins en matière de connaissances et de compétences vertes.

La mesure choisie le plus fréquemment comme priorité numéro 1 pour préparer les entreprises à faire face à la transition verte est la formation de la main-d'œuvre existante (33 %).

# 4.5 FORMABOIS

Formabois ne compte que 2 répondantes et répondants dans l'ensemble de l'échantillon. Ce nombre de réponses est trop faible pour permettre d'observer des tendances à explorer davantage lors d'investigations ultérieures.

# 4.6 CSMO TEXTILE

Le CSMO Textile représente 20 % de l'ensemble de l'échantillon (35 répondantes et répondants), dont **74 % indiquent avoir dû initier des changements au cours des 10 dernières années en raison de la transition verte**. 43 % des entreprises du CSMO Textile estiment que le travail de leurs employées et employés restera le même pour les cinq prochaines années.

Les mesures favorables à la transition verte les plus fréquemment mises en place par les répondantes et répondants issus du CSMO Textile sont l'implantation de programmes de gestion des matières résiduelles (49 %) et la formation de la main-d'œuvre existante (49 %). L'obstacle à la mise en place de mesures favorables à la transition verte le plus souvent cité est le manque de temps pour analyser les meilleures options (54 %).

**43 % des répondantes et répondants issus du CSMO Textile priorisent les compétences en gestion de projet de développement durable parmi les compétences spécifiques à la transition verte à développer par la formation**. La compétence la plus fréquemment citée parmi les compétences génériques à développer pour aider les entreprises à faire face à la transition verte est la capacité d'adaptation (71 %). **43 % des entreprises de ce CSMO déclarent ne pas savoir comment améliorer l'offre de formation pour les travailleuses et travailleurs déjà en emploi afin qu'elle réponde mieux à leurs**

**besoins en matière de connaissances et de compétences vertes**. Il s'agit de la réponse la plus populaire à la question 12 parmi les répondantes et répondants issus de ce CSMO. 40 % des entreprises du CSMO Textile souhaiteraient toutefois que les programmes de formation pour les travailleurs et travailleuses en emploi soient davantage offerts dans une perspective de formation continue.

**69 % des entreprises de ce CSMO déclarent ne pas savoir comment améliorer l'offre de formation diplômante pour qu'elle réponde mieux à leurs besoins en matière de connaissances et de compétences vertes.**

La mesure choisie le plus fréquemment comme priorité numéro 1 pour préparer les entreprises à faire face à la transition verte est la recherche et l'obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales (37 %).

# 4.7 COEFFISCIENCE

CoeffiScience représente 11 % de l'ensemble de l'échantillon (20 répondantes et répondants), dont **75 % indiquent avoir dû initier des changements au cours des 10 dernières années en raison de la transition verte**. 40 % des entreprises de CoeffiScience estiment que le travail de leurs employées et employés restera le même pour les cinq prochaines années.

La mesure favorable à la transition verte la plus mise en place par les entreprises est l'implantation de programmes de gestion des déchets (65 %). Les obstacles à la mise en place de mesures favorables à la transition verte les plus souvent cités sont le manque de temps (30 %) et le manque de connaissances et/ou de main-d'œuvre qualifiée à l'interne (30 %).

30 % des répondantes et répondants issus de CoeffiScience priorisent les compétences en gestion de projet de développement durable parmi les compétences spécifiques à la transition verte à développer par la formation. La même proportion de l'échantillon met toutefois l'option « Nous n'avons pas besoin de formation spécifique à la transition verte pour nos employées et employés » comme priorité numéro 1. La compétence le plus fréquemment citée parmi les compétences génériques à développer pour aider les entreprises à faire face à la transition verte est la capacité d'adaptation (65 %). **45 % des entreprises de CoeffiScience souhaiteraient que les programmes de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi soient davantage offerts dans une perspective de formation continue. 35 % des entreprises de ce CSMO déclarent ne pas savoir comment améliorer l'offre de formation diplômante pour qu'elle réponde mieux à leurs besoins en matière de connaissances et de compétences vertes.** Il s'agit de la réponse la plus populaire à la question 13. Néanmoins, 30 % des répondantes et répondants souhaiteraient que la formation diplômante permette aux travailleurs et travailleuses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte.

La mesure choisie le plus fréquemment comme priorité numéro 1 pour préparer les entreprises à faire face à la transition verte est la formation de la main-d'œuvre existante (25 %).

# 4.8 CSMO-M

Le CSMO-M ne compte que 7 répondantes et répondants dans l'ensemble de l'échantillon. Ce nombre de réponses est trop faible pour permettre d'observer des tendances à explorer davantage lors d'investigations ultérieures.

# 4.9 CAMAQ

Le CAMAQ représente 13 % de l'ensemble de l'échantillon (23 répondantes et répondants), dont **74 % indiquent avoir dû initier des changements au cours des 10 dernières années en raison de la transition verte**. 45 % des entreprises de CAMAQ estiment que le travail de leurs employées et employés restera le même pour les cinq prochaines années.

La mesure favorable à la transition verte la plus mise en place par les entreprises est l'implantation de programmes de gestion des déchets (45 %). **Le manque de temps est l'obstacle à l'implantation de mesures favorables à la transition verte le plus fréquemment cité par les répondantes et répondants de ce CSMO (59 %).**

26 % des répondantes et répondants issus de CAMAQ priorisent les compétences techniques spécifiques à la transition verte parmi les compétences spécifiques à la transition verte à développer par la formation. **Toutefois, 39 % de l'échantillon met l'option « Nous n'avons pas besoin de formation spécifique à la transition verte pour nos employées et employés » comme priorité numéro 1**. La compétence la plus fréquemment citée parmi les compétences génériques à développer pour aider les entreprises à faire face à la transition verte est la capacité d'adaptation (68 %).

**50 % des entreprises de CAMAQ souhaiteraient que la formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi soit plus accessible.** Les propositions d'amélioration

de la formation diplômante les plus populaires sont de faire en sorte que cette dernière permette aux travailleurs et travailleuses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte (27 %) et de mieux actualiser le contenu de la formation (27 %). Or, 27 % des répondantes et répondants se disent déjà satisfaits de l'offre de formation diplômante dans leur domaine et la même proportion indique ne pas savoir comment l'améliorer pour qu'elle réponde mieux à leurs besoins.

La mesure choisie le plus fréquemment comme priorité numéro 1 pour préparer les entreprises à faire face à la transition verte est la promotion et l'implantation d'initiatives de développement durable (30 %).

# 5

# CROISEMENT DE DONNÉES

L'analyse croisée permet de **comprendre les relations et les corrélations entre différentes variables étudiées dans le cadre de ce rapport**. Cela offre une vue plus approfondie sur les dynamiques à l'œuvre parmi les entreprises appartenant au secteur primaire et leur engagemen dans la transition verte. Cette section présente les résultats des analyses croisées, mettant en lumière les associations significatives entre diverses réponses au sondage.

# 5.1

# CROISEMENT 1 – PLUS D'OPPORTUNITÉS DE SUIVRE DES FORMATIONS DANS LES ENTREPRISES DE PLUS GRANDES TAILLES

L'analyse des réponses à la question 8 révèle que des proportions similaires de l'échantillon indiquaient offrir à leurs employées et employés l'opportunité de suivre des formations sur les pratiques écoresponsables et/ou les enjeux de la transition verte, envisager le faire dans un avenir rapproché ou ne pas l'envisager par manque d'intérêt ou de ressources. Le croisement présenté au tableau 11 permet de constater que globalement, **la probabilité qu'une entreprise offre à ses employées et employés l'opportunité de suivre des formations sur les pratiques écoresponsables et/ou les enjeux de la transition verte semble augmenter avec la taille de l'entreprise**. Il s'agit de la réponse la plus populaire à la question 8 parmi les entreprises de plus de 50 employées et employés. **Ainsi, il semble possible que les entreprises de plus grande taille aient davantage accès aux ressources nécessaires pour offrir à leur main-d'œuvre l'opportunité de suivre ce type de formations**. Il se peut aussi qu'une dynamique d'échelle fasse en sorte qu'offrir ce type de formations devienne moins coûteux à la marge pour les entreprises à mesure que le nombre d'employées et employés augmente. Autrement dit, le coût de former chaque employé ou employée peut diminuer à mesure que la taille de l'entreprise augmente, permettant ainsi aux plus grandes entreprises de profiter d'économies d'échelle inaccessibles aux entreprises de plus petite taille. Une solution envisageable pour augmenter l'accès à ce type de formations pour les plus petites entreprises serait donc de mutualiser leurs opportunités de formation, afin de leur permettre d'accéder à des économies d'échelle.

**On remarque également au tableau 11 que le manque d'intérêt ou de ressources est la réponse la plus populaire parmi les entreprises d'entre 25 et 50 employées et employés (33 %)**. Il s'agit également d'un des choix de réponses les plus populaires parmi les entreprises comptant entre 10 et 24 employées et employés (25 %), à égalité avec « envisagé dans un avenir rapproché ». Ces résultats suggèrent que les entreprises de 50 employées et employés et moins pourraient bénéficier d'efforts supplémentaires de sensibilisation concernant les avantages d'offrir ce type de formations à leur main-d'œuvre.

**Par ailleurs, 36 % des entreprises d'entre 1 et 9 employées et employés affirment que la question ne s'applique pas à leur industrie**. Il s'agit de la réponse la plus populaire parmi les entreprises de cette taille. Ce résultat pourrait signifier un besoin d'adapter l'offre de formation disponible à la réalité d'entreprises de plus petite taille. De plus, en connaître davantage sur la nature précise des activités de ces entreprises permettrait de mieux comprendre comment adapter l'offre de formation afin de la rendre plus pertinente et accessible pour celles-ci.

***TABLEAU 11.***
***OPPORTUNITÉS POUR LES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SUIVRE DES FORMATIONS SUR LES PRATIQUES ÉCORESPONSABLES ET/OU LES ENJEUX DE LA TRANSITION VERTE EN FONCTION DE LA TAILLE DE L'ENTREPRISE (QUESTIONS 2 & 8)***

| | 0/TRAVAILLEUR.EUSE AUTONOME | ENTRE 1 ET 9 | ENTRE 10 ET 24 | ENTRE 25 ET 50 | ENTRE 51 ET 200 | ENTRE 201 ET 500 | ENTRE 501 ET 1000 | PLUS DE 1001 | TOTAL* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Oui | 25 % | 12 % | 4 % | 21 % | 30 % | 39 % | 50 % | 71 % | **25 %** |
| Non : Pas envisagé par manque d'intérêt ou de ressources | 13 % | 20 % | 25 % | 33 % | 24 % | 22 % | 17 % | 0 % | **23 %** |
| Non : Envisagé dans un avenir rapproché | 25 % | 8 % | 25 % | 12 % | 20 % | 17 % | 17 % | 0 % | **17 %** |
| Non : Intérêt à offrir ces formations, mais manque de ressources | 0 % | 24 % | 17 % | 15 % | 13 % | 17 % | 17 % | 0 % | **15 %** |
| Non : Les formations accessibles ne répondent pas aux besoins de notre entreprise | 25 % | 0 % | 8 % | 6 % | 4 % | 0 % | 0 % | 14 % | **5 %** |
| Non : Ne s'applique pas à notre industrie | 13 % | 36 % | 21 % | 12 % | 9 % | 6 % | 0 % | 14 % | **15 %** |
| **Total global** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** |

***Note**: *Cette colonne indique la proportion de l'échantillon total ayant sélectionné chacun des choix de réponses à la question 8. Par exemple, la cellule du tableau à l'intersection de la ligne « Non : Intérêt à offrir ces formations, mais manque de ressources » et de la colonne « Entre 1 et 9 » (24 %) montre que 24 % des répondantes et répondants dont l'entreprise compte entre 1 et 9 employés n'offrent pas de formations malgré leur intérêt, par manque de ressources. 15 % de l'ensemble des répondantes et répondants ont indiqué qu'ils ont un intérêt à offrir ces formations, mais ne le font pas par manque de ressources.*

# 5.2

# CROISEMENT 2 – LES COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES PRIORISÉES, SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

L'analyse des réponses à la question 10 révèle que les répondantes et répondants accordent une grande valeur au développement des compétences de gestion de projet de développement durable. Le développement des compétences techniques spécifiques se retrouve au deuxième rang des priorités des entreprises du secteur secondaire, mais par une marge relativement faible. Les compétences de gestion de projet de développement durable ont effectivement été sélectionnées comme priorité numéro 2 par 37 % de l'échantillon, à l'instar des compétences techniques spécifiques à la transition verte. Par ailleurs, **la réponse « Nous n'avons pas besoin de formation spécifique à la transition verte pour nos employé.e.s » se classe au troisième rang des priorités numéro 1 sélectionnées par les répondantes et répondants** (voir tableau 6).

**On remarque au tableau 12 la popularité de ce choix de réponse auprès des entreprises de moins de 25 employées et employés, ainsi que celles de plus de 1 001 employées et employés**. Deux hypothèses pourraient expliquer ces résultats.

Premièrement, il se peut que la main-d'œuvre de ces entreprises dispose déjà des compétences nécessaires spécifiques à la transition verte. Selon cette hypothèse, le soutien pertinent pour ces entreprises dans le cadre de la transition verte viserait d'autres enjeux que le développement des compétences spécifiques à la transition verte.

Deuxièmement, ces résultats pourraient être symptomatiques de lacunes dans les connaissances de ces entreprises à propos des impacts potentiels de la transition verte, entraînant l'apparition de certains angles morts dans l'identification de leurs besoins en matière de compétences et connaissances vertes. Selon cette hypothèse, ces entreprises devraient être davantage informées et sensibilisées à propos des impacts de la transition verte. Une évaluation subséquente de leurs besoins permettrait alors de mieux circonscrire leurs priorités en matière de compétences spécifiques à la transition verte à développer par la formation.

Les CSMO concernés auraient avantage à approfondir cette question auprès de leurs entreprises membres, afin de discerner laquelle de ces deux hypothèses correspond mieux à la situation des entreprises. Ils seront par la suite en mesure d'élaborer des mesures de soutien efficaces et pertinentes pour les entreprises.

**On remarque également au tableau 12 que les compétences en gestion de projet de développement durable sont le choix de priorité numéro 1 le plus populaire parmi toutes les autres catégories d'entreprises, excepté celles d'entre 501 et 1000 employées et employés, qui comptent seulement pour 4 % de l'échantillon**. Ces résultats semblent confirmer que le développement de ce type de compétences spécifiques à la transition verte représente bien la priorité numéro 1 des entreprises du secteur secondaire.

***TABLEAU 12.***
***PRIORITÉ NUMÉRO 1 PARMI LES COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES À LA TRANSITION VERTE À AMÉLIORER PAR LA FORMATION EN FONCTION DE LA TAILLE DE L'ENTREPRISE (QUESTIONS 2 & 10)***

| | 0/TRAVAILLEUR.EUSE AUTONOME | ENTRE 1 ET 9 | ENTRE 10 ET 24 | ENTRE 25 ET 50 | ENTRE 51 ET 200 | ENTRE 201 ET 500 | ENTRE 501 ET 1000 | PLUS DE 1001 | TOTAL* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Compétences en gestion de projet de développement durable | 13 % | 20 % | 25 % | 55 % | 43 % | 44 % | 33 % | 14 % | **38 %** |
| Compétences techniques spécifiques à la transition verte | 25 % | 24 % | 25 % | 15 % | 31 % | 28 % | 67 % | 29 % | **26 %** |
| Compétences en communication environnementale | 25 % | 8 % | 4 % | 9 % | 13 % | 17 % | 0 % | 0 % | **10 %** |
| Nous n'avons pas besoin de formation spécifique à la transition verte pour nos employé.e.s | 38 % | 48 % | 46 % | 21 % | 13 % | 11 % | 0 % | 57 % | **26 %** |
| **Total général** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** |

***Note**: *Cette colonne indique la proportion de l'échantillon total ayant sélectionné chacun des choix de réponses à la question 10. Par exemple, la cellule du tableau à l'intersection de la ligne « Compétences en gestion de projet de développement durable » et de la colonne « Entre 1 et 9 » (20 %) montre que 20 % des répondantes et répondants dont l'entreprise compte entre 1 et 9 employés considèrent que la formation devrait adresser de façon prioritaire les compétences en gestion de projet de développement durable. 38 % de l'ensemble des répondantes et répondants ont indiqué que la formation devrait adresser de manière prioritaire les compétences en gestion de projet de développement durable.*

# 6

# RECOMMANDATIONS POUR LE SECTEUR SECONDAIRE

À partir de ces résultats, il est possible de dégager des recommandations pour le secteur primaire en vue de bien outiller ses membres dans le cadre de la transition verte.

## 1. FAIRE CONNAÎTRE L'OFFRE DE FORMATION ET AUGMENTER SON ACCESSIBILITÉ

Les résultats de l'enquête semblent indiquer que les entreprises du secteur secondaire prennent la transition verte au sérieux, mais qu'elles ne parviennent pas encore totalement à harnacher le potentiel de la formation de la main-d'œuvre pour renforcer leur capacité à faire face à ses impacts et à saisir les opportunités qu'elle représente.

Notamment, les réponses aux questions 6, 10 et 12 suggèrent la **nécessité d'augmenter l'accessibilité de la formation, en particulier pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi dans une perspective de formation continue**. Par ailleurs, les réponses à certaines questions, dont la question 8, indiquent que les entreprises du secteur secondaire pourraient bénéficier d'efforts d'information et de sensibilisation supplémentaires à propos des avantages de la formation de la main-d'œuvre pour améliorer la capacité des entreprises à faire face à la transition verte.

Pour remédier à ces lacunes, **les CSMO pourraient notamment publiciser davantage les programmes de formation existants auprès de leurs membres, ou faire valoir leurs intérêts auprès des centres de formation et des administrations publiques afin d'élargir l'offre de formation dans leurs domaines respectifs**. En outre, les CSMO pourraient mutualiser certaines formations, en particulier pour les entreprises de petite taille, leur facilitant ainsi l'accès à des opportunités de formation à travers la génération d'économies d'échelles.

## 2. FAVORISER LES CONTACTS ENTRE LES ENTREPRISES ET LES INSTITUTIONS DISPENSANT LA FORMATION DIPLÔMANTE DANS LEUR DOMAINE

Les résultats de l'enquête mettent en évidence que les entreprises semblent généralement peu connaître les programmes de formation diplômante dans leur domaine. **Les CSMO concernés devraient donc mettre davantage en contact les centres de formation et les entreprises**. Ainsi, les entreprises seront en meilleure posture afin d'identifier les forces et les lacunes des programmes d'où proviendront leurs futurs employées et employés. En retour, les centres de formation seront plus à même d'adapter l'offre de formation, afin de mieux répondre aux besoins des entreprises et de mieux préparer les étudiantes et étudiants au marché du travail.

### 3. EXAMINER DAVANTAGE LES TENDANCES SOULEVÉES DANS CE RAPPORT

En raison du faible nombre de répondants de chaque CSMO présenté dans ce rapport, il est impossible de circonscrire précisément les besoins des entreprises formant le secteur secondaire et de comprendre comment ces besoins s'inscrivent dans le contexte de leurs activités. Ainsi, il serait pertinent que les **CSMO entrent en contact avec leurs entreprises afin d'approfondir la réflexion sur la transition verte de la main-d'œuvre, secteur par secteur.**

Pour ce faire, il semble que certains CSMO devront repenser la façon dont ils entrent en contact avec leurs entreprises membres. Il se peut également que certains CSMO aient besoin de ressources additionnelles pour arriver à rejoindre leurs membres de façon plus significative et efficace, ce qui pourrait nécessiter un soutien gouvernemental.

**En suivant ces recommandations, les CSMO regroupant les entreprises du secteur secondaire offriront un soutien intéressant pour leurs membres dans la transition verte, maximisant les bénéfices tout en minimisant les défis associés à ce changement essentiel.**

# 7

# CONCLUSION

Ce rapport analyse les réponses des entreprises appartenant aux CSMO du secteur secondaire n'ayant pas réussi à atteindre la cible minimale de répondantes et répondants nécessaires pour l'analyse quantitative des résultats des CSMO sur une base individuelle. Le jumelage de ces CSMO permet néanmoins de dégager certains éléments d'analyse concernant les meilleurs moyens de soutenir les entreprises qui les composent à travers la transition verte.

Le regroupement des entreprises d'industries variées, appelé « secteur secondaire » pour les fins de ce rapport, est composé d'organisations de tailles variées, dont plusieurs se situent en Montérégie et à Montréal. **La majorité d'entre elles déclarent avoir dû initier des changements au cours des 10 dernières années en raison de la transition verte.**

Les mesures favorables à la transition verte les plus répandues à travers les entreprises du secteur secondaire sont les programmes de gestion des déchets et l'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments. Les principaux obstacles à la mise en place de mesures favorables à la transition verte supplémentaires sont d'ordre financier. **Plusieurs entreprises déclarent également manquer de connaissances et de main-d'œuvre qualifiée à l'interne.**

Un peu plus de la moitié des répondantes et répondants indiquent que leur main-d'œuvre répond au moins partiellement à leurs besoins relatifs à la transition verte. Une proportion relativement faible d'entre eux indique cependant offrir à leurs employées et employés l'opportunité de suivre des formations à propos des pratiques écoresponsables et/ou des enjeux de la transition verte.

**Généralement, les entreprises anticipent peu de changements dans le travail de leurs employées et employés en raison de la transition verte dans les cinq prochaines années**. Elles priorisent le développement des compétences en gestion de projet de développement durable, de même que la vision à long terme et la capacité d'adaptation chez leurs travailleuses et travailleurs.

Les entreprises du secteur secondaire souhaitent généralement voir augmenter l'accessibilité des programmes de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi. Plus de la moitié d'entre elles ignorent toutefois comment la formation diplômante dans leur domaine pourrait s'améliorer pour mieux répondre à leurs besoins relatifs à la transition verte, soulignant la nécessité de favoriser les contacts entre les entreprises et les centres de formation. Une proportion significative des répondantes et répondants souhaiterait néanmoins que la formation diplômante permette aux travailleurs et travailleuses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte.

La mesure choisie le plus fréquemment comme priorité numéro 1 pour préparer les entreprises à faire face à la transition verte est la recherche et l'obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales.

**Pour mieux soutenir leurs membres, les CSMO regroupant les entreprises du secteur secondaire devraient faire connaître davantage l'offre de formation et augmenter son accessibilité, coordonner des initiatives visant la diminution des coûts afférents à l'implantation de mesures favorables à la transition verte, favoriser les contacts entre les entreprises et les centres de formation et examiner davantage la façon dont les tendances soulevées lors de cette enquête s'appliquent dans le contexte spécifique de l'industrie et des activités de leurs entreprises.**

# ANNEXE 1
# QUESTIONNAIRE

## QUESTIONNAIRE GRAND DIAGNOSTIC VERT

**Proposition intermédiaire pour prétest**

Le Grand diagnostic vert est une initiative nationale pilotée par le pôle d'expertise en transition verte, mandatée par la ministre Kateri Champagne Jourdain. Cette enquête vise à évaluer la maturité des entreprises face à la transition verte, notamment en matière de main-d'œuvre. Comme CSMO dans votre secteur, nous désirons soutenir les projets d'initiatives et développement de compétences, en répondant adéquatement à vos enjeux, besoins et obstacles vers la transition verte. Pour accomplir notre travail, il faut être capable de bien cerner vos enjeux, vos besoins et vos orientations.

Nous vous invitons à répondre à ce questionnaire, d'une durée estimée de 15 minutes, qui s'inscrit dans le cadre de ce projet.

Ce court questionnaire sera essentiel pour identifier les perspectives et les besoins des entreprises en lien avec la transition verte. L'analyse des réponses permettra d'orienter les efforts dans la bonne direction, afin que les entreprises puissent recevoir le soutien dont elles ont réellement besoin. Merci de nous accorder quelques minutes de votre temps.

### PROFIL DES RÉPONDANT.E.S

1. QUEL EST LE NOM DE VOTRE ENTREPRISE OU ORGANISATION ?

2. COMBIEN D'EMPLOYÉ.E.S (À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL, INCLUANT LES STAGIAIRES ET TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES) COMPTE ACTUELLEMENT VOTRE ENTREPRISE ?

- 0/Travailleu.r.se autonome
- Entre 1 et 9 employé.e.s
- Entre 10 et 24 employé.e.s
- Entre 25 et 50 employé.e.s
- Entre 51 et 200 employé.e.s
- Entre 201 et 500 employé.e.s
- Entre 501 et 1000 employé.e.s
- Plus de 1001 employé.e.s

3. DANS QUELLE RÉGION ADMINISTRATIVE ONT LIEU LA MAJORITÉ DES ACTIVITÉS DE VOTRE ENTREPRISE ?
*(ex. : une entreprise minière dont les bureaux sont à Montréal mais qui exploite des mines sur la Côte-Nord doit choisir la Côte-Nord)*

- Bas-Saint-Laurent
- Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
- Saguenay–Lac-Saint-Jean
- Nord-du-Québec
- Capitale-Nationale
- Chaudière-Appalaches
- Mauricie
- Centre-du-Québec
- Estrie
- Montréal
- Laval
- Lanaudière
- Laurentides
- Montérégie
- Outaouais
- Abitibi-Témiscamingue
- Côte-Nord

# VOTRE ENTREPRISE ET LA TRANSITION VERTE AUJOURD'HUI

**Transition verte** : Il s'agit d'un mouvement vers une économie plus respectueuse de l'environnement, qui priorise les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique et les technologies propres. Au Québec et au Canada, cela comprend des investissements dans les infrastructures vertes, l'électrification des transports et le soutien à la recherche et au développement des technologies vertes. La transition verte nécessitera que les travailleurs apprennent de nouvelles compétences et que certains changent d'emplois. La transition verte fait partie de la notion de transition juste. Elle désigne l'accompagnement des travailleurs et des entreprises pendant la transition verte, afin que personne ne soit laissé pour compte en raison des changements économiques qu'elle provoque.

4. DEPUIS LES 10 DERNIÈRES ANNÉES, VOTRE ENTREPRISE A-T-ELLE DÛ INITIER DES CHANGEMENTS EN RAISON DES ENJEUX CONCERNANT L'ENVIRONNEMENT ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

5. LES OPTIONS SUIVANTES SONT DES MESURES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE. PARMI CES MESURES, LESQUELLES SONT PRÉSENTES DANS VOTRE ENTREPRISE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- Formation des employé.e.s sur les pratiques écoresponsables *(Exemples : meilleure gestion de l'eau, triage des déchets, etc.)*
- Embauche de personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte
- Programme de gestion et/ou de réduction et/ou de revalorisation des déchets
- Obtention de certifications environnementales pour vos produits et/ou services
- Remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par l'énergie renouvelable
- Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et installations *(Exemples : certifications LEED, certifications ISO, rénovations avec matériaux écoénergétiques, etc.)*
- Intégration de pratiques et/ou de procédés durables dans le processus de production
- Investissement dans les technologies vertes
- Initiatives de préservation de la biodiversité
- Meilleure gestion de l'eau
- Élaboration d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)
- Réalisation d'audits environnementaux pour évaluer et améliorer les pratiques
- Aucune mesure

6. DANS QUELLE MESURE LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES PRÉSENTEMENT À L'EMPLOI DE VOTRE ENTREPRISE RÉPONDENT-ILS AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE LIÉS À LA TRANSITION VERTE ?

- **Entièrement** : Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent
  **Partiellement** : Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé
- **Peu** : À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte
- **Pas du tout** : Nous n'avons ni l'expertise ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte.
- Nous ne nous préoccupons pas des enjeux environnementaux actuels
- Notre entreprise est très peu - ou pas du tout - touchée par les enjeux environnementaux actuels

7. QUELS SONT LES OBSTACLES QUI EMPÊCHENT VOTRE ENTREPRISE D'ALLER PLUS LOIN DANS LA MISE EN PLACE DE PRATIQUES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE ?
*Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise*

- Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles
- Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options
- Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne
- Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement
- Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs
- La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate
- Nos clients ne sont pas encore prêts à utiliser nos biens/services favorables à la transition verte
- Nos fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas encore accès à des solutions favorables à la transition verte.
- Les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs
  Ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise
- Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables

8. LES EMPLOYÉS DE VOTRE ENTREPRISE ONT-ILS L'OPPORTUNITÉ DE SUIVRE DES FORMATIONS SUR LES PRATIQUES ÉCORESPONSABLES ET/OU SUR DES ENJEUX LIÉS À L'ENVIRONNEMENT ?

- Oui
- Non : Envisagé dans un avenir rapproché.
- Non : Les formations accessibles ne répondent pas au besoin de notre entreprise.
- Non : Intérêt à offrir ces formations, mais manque de ressources.
- Non : Pas envisagé par manque d'intérêt ou de ressources.
- Non : Ne s'applique pas à notre industrie

## VOS ANTICIPATIONS POUR L'AVENIR DE VOTRE ENTREPRISE DANS UNE ÉCONOMIE EN TRANSITION VERTE

9. DANS LES CINQ PROCHAINES ANNÉES, COMMENT ANTICIPEZ-VOUS QUE LA TRANSITION VERTE CHANGERA LE TRAVAIL DE VOS EMPLOYÉS ?

- Il y aura moins de travail, car les activités de notre entreprise vont diminuer.
- Il y aura plus de travail, car les activités de notre entreprise vont augmenter.
- Leur travail va changer, ils pourraient avoir besoin de nouvelles compétences.
- Leur travail va rester le même.
- Je ne sais pas.

## VOS BESOINS EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE

**Compétences**

10. QUELLES COMPÉTENCES, VISANT LA TRANSITION VERTE, SERAIENT À DÉVELOPPER PAR DE LA FORMATION ? *Classez-les en ordre de priorité pour votre entreprise.*

- **Compétences techniques spécifiques à la transition verte** *(Exemples : Mise en place de systèmes d'énergie solaire, embauche de spécialistes en gestion de l'eau, en maintenance des éoliennes, en économie circulaire, en économie environnementale, etc.)*
- **Compétences en gestion de projet de développement durable** *(Exemples : Planification stratégique pour l'adoption de pratiques respectueuses de l'environnement, évaluation de l'impact environnemental des projets, etc.)*
- **Compétences en communication environnementale** *(Exemples : Sensibilisation du public aux enjeux environnementaux, rédaction de rapports de développement durable, création de campagnes de sensibilisation, responsabilité sociale des entreprises, etc.)*
- **Nous n'avons pas besoin de formation spécifique de la transition verte pour nos employés.es**

11. QUELLES COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES VOS EMPLOYÉ.ES DEVRONT-ILS AVOIR POUR PERMETTRE À VOTRE ENTREPRISE DE MIEUX FAIRE FACE AUX ENJEUX PRÉSENTÉS PAR LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

**Compétences génériques** : Capacités propres à une personne qui sont utiles dans tous les milieux de vie.

- Capacité d'adaptation, ouverture d'esprit et au changement
- Aptitude de travail d'équipe
- Autonomie et capacité à travailler de façon indépendante
- Pensée critique
- Créativité

Capacité à bien communiquer

- Capacité de réseautage et création de partenariats
- Vision à long terme
- Ne s'applique pas

## FORMATION ET RECRUTEMENT

12. SELON VOUS, COMMENT L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE POUR LES TRAVAILLEURS EN EMPLOI POURRAIT-ELLE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- Il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs.euses déjà en emploi.
- Il faudrait que la formation disponible pour les travailleurs.euses en emploi soit plus facilement accessible *(Exemples : mieux informer les entreprises au sujet des formations existantes, diminuer les coûts, etc.).*
- Il faudrait que les formations offertes portent davantage sur les compétences techniques spécifiques *(exemples : outils et technologies)* liées à la transition verte.
- Il faudrait que les formations offertes abordent davantage les compétences humaines liées à la transition verte, comme le travail d'équipe, la communication et la capacité d'adaptation, la compréhension des enjeux éthiques et environnementaux.
- Il faudrait que les formations accessibles soient offertes dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs.euses restent à jour sur les connaissances qui leur sont nécessaires.

- Nous sommes déjà satisfaits des programmes de formation pour les travailleurs.euses déjà en emploi.
- Je ne sais pas

13. SELON VOUS, L'OFFRE DE FORMATION DIPLÔMANTE DANS VOTRE DOMAINE *(diplômes universitaires, diplômes d'études professionnelles [DEP], techniques, etc.)* POURRAIT-ELLE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- La formation diplômante devrait permettre aux travailleurs.euses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte.
- Il faudrait qu'il y ait plus d'étudiant.e.s qui s'inscrivent dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont notre entreprise a besoin.
- Le contenu de la formation devrait être mieux actualisé pour que les compétences et les connaissances vertes des étudiant.e.s répondent vraiment aux besoins de mon entreprise.
- Les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail et susciter un plus grand intérêt chez les étudiants. (Actuellement, le faible nombre de diplômé.e.s sur le marché limite l'accès de notre entreprise à des candidat.e.s en nombre suffisant pour les postes liés à la transition verte nécessaires).
- La formation diplômante associée à notre industrie pourrait être offerte dans plus d'établissements et plus accessible à travers les régions du Québec.
- Je suis déjà satisfait des programmes de formation continue de mes employés.
- Je ne sais pas.

14. LES OPTIONS SUIVANTES SONT DES MESURES QU'UNE ENTREPRISE POURRAIT METTRE EN PLACE POUR SE PRÉPARER À FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE ET CELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE. *Classez-les en ordre de priorité pour votre entreprise.*

- Recherche et obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales
- Formation du personnel existant
- Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité
- Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects
- Collaboration avec les institutions offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employé.e.s corresponde mieux aux besoins des entreprises
- Promotion et implantation d'initiatives et de pratique d'affaires écoresponsable au sein de notre entreprise *(Exemples : implantation d'un programme de gestion des déchets, de pratiques de production responsables, etc.)*
- Audits environnementaux (ISO 2001)
- Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour nos employé.e.s.

# ANNEXE 2
# LEXIQUE

Ce lexique est conçu pour vous fournir des définitions claires et accessibles des termes couramment utilisés en analyses statistiques. Les termes présentés ici sont essentiels pour interpréter les résultats des enquêtes et des études, et pour comprendre les discussions sur les données dans divers domaines, allant de l'économie, en passant par la sociologie pour se rendre même jusqu'à la médecine.

**Échantillon** : Un échantillon est un sous-groupe de la population totale que l'on étudie. Il est sélectionné de manière à représenter fidèlement l'ensemble de cette population. Par exemple, pour étudier les habitudes de lecture des Québécois, on pourrait interroger un groupe représentatif de personnes vivant au Québec.

**Variables** : En statistique et en recherche, une variable est un élément, une caractéristique ou une quantité qui peut prendre différentes valeurs. Les variables sont ce que les chercheurs mesurent, manipulent ou observent dans le cadre d'une étude. Elles peuvent représenter tout type de donnée : de simples nombres, des catégories, des comportements, des traits, etc. Les variables peuvent être classées en plusieurs types, chacun ayant des caractéristiques et des utilisations spécifiques.

**Marge d'erreur** : La marge d'erreur indique la précision des résultats obtenus à partir de l'échantillon. Elle exprime l'écart maximal attendu entre les résultats de l'échantillon et ceux que l'on obtiendrait si toute la population avait été étudiée. Par exemple, une marge d'erreur de ±3 % signifie que les résultats peuvent varier de 3 % de plus ou de moins que ce qui est rapporté.

**Probabiliste** : Un échantillon probabiliste est sélectionné de manière que chaque membre de la population ait une chance connue et non nulle d'être choisi. Cela garantit que l'échantillon est représentatif de la population. Par exemple, tirer au sort des numéros de téléphone pour une enquête est une méthode probabiliste.

**Population** : La population désigne l'ensemble des individus ou des éléments que l'on souhaite étudier. Cela peut être tous les habitants d'une ville, tous les étudiants d'une université, ou tous les produits fabriqués par une usine. L'échantillon est prélevé dans cette population.

**Niveau de confiance** : Le niveau de confiance indique la probabilité que les résultats de l'échantillon soient représentatifs de la population. Un niveau de confiance de 95 % signifie que si l'on répétait l'étude 100 fois, les résultats seraient fiables 95 fois sur 100.

**Ventilation** : La ventilation renvoie au fait que les données sont réparties ou classées en différentes catégories. Par exemple, les résultats d'une enquête peuvent être ventilés par âge, sexe, ou région géographique, pour analyser les différences entre ces groupes.

**Représentativité** : La représentativité est la qualité d'un échantillon qui reflète fidèlement les caractéristiques de la population totale dont il est issu. Un échantillon représentatif permet d'obtenir des résultats et des conclusions qui peuvent être généralisés à l'ensemble de la population. Pour qu'un échantillon soit représentatif, il doit inclure des proportions correctes de divers sous-groupes de la population (par exemple, âge, sexe, revenu, etc.), de manière que les résultats de l'échantillon soient similaires à ceux que l'on obtiendrait si toute la population était étudiée. La représentativité est essentielle pour la validité des enquêtes et des études statistiques, car elle assure que les conclusions tirées de l'échantillon sont applicables à la population globale.

**Cibles** : Les cibles sont les groupes spécifiques au sein de la population que l'on souhaite étudier ou atteindre avec une enquête ou une étude. Par exemple, une campagne publicitaire peut cibler les jeunes adultes âgés de 18 à 25 ans. Ils peuvent aussi désigner le nombre de répondantes ou répondants nécessaire pour arriver à une représentativité désirée.

**Tableaux croisés** : Les tableaux croisés, aussi appelés tableaux de contingence, sont des outils utilisés en statistique pour examiner la relation entre deux variables catégorielles ou plus. Ils permettent de visualiser et de résumer les données en montrant la distribution des variables en fonction des catégories de l'une par rapport aux catégories de l'autre.

# COMPÉTENCE CULTURE

Enviro Compétences

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

# TABLE DES MATIÈRES


1. INTRODUCTION 256

2. CONCEPTION DU SONDAGE ET CUEILLETTE DE DONNÉES 258

3. ANALYSE DESCRIPTIVE 260

3.1 Portrait des répondantes et répondants 260

3.2 Les organisations culturelles et la transition verte aujourd'hui 263

3.3 Anticipations des organisations culturelles pour leur avenir dans une économie en transition 270

3.3.1 Besoin en main-d'œuvre, formation et recrutement 272

3.3.1.1 Compétences 273

3.3.1.2 Formation et recrutement 276

4. CROISEMENT DE DONNÉES 281

4.1 Croisement 1 – La mesure dans laquelle les employées et employés répondent aux besoins des organisations et les obstacles rencontrés par ces dernières 282

4.2 Croisement 2 – La mesure dans laquelle les employées et employés répondent aux besoins des organisations et l'action priorisée pour mieux faire face à la transition verte 284

5. RECOMMANDATIONS 286

6. CONCLUSION 288

ANNEXE 1 – QUESTIONNAIRE 289

ANNEXE 2 – LEXIQUE 293

# 1 INTRODUCTION

L'expression « transition verte » désigne le processus continu par lequel on observe un changement de paradigme économique vers l'économie verte. La transition verte affecte l'ensemble des économies et des sociétés. Ainsi, elle entraîne dans son sillage une transition verte de la main-d'œuvre. Les entreprises et la main-d'œuvre sont en première ligne de la transition verte et peuvent bénéficier d'une transition planifiée et coordonnée. Cependant, sans les outils nécessaires pour faire face aux impacts des changements climatiques, elles pourraient également subir des préjudices.

Le Grand diagnostic vert est une initiative nationale pilotée par le Pôle d'expertise en transition verte – coordonné par EnviroCompétences – et mandatée par la Commission des partenaires du marché travail. Ce projet vise à mesurer la maturité de 28 différents secteurs d'activité économique en lien avec la transition verte de la main-d'œuvre. Les résultats seront utilisés dans l'optique d'élaborer de potentiels projets de formation et déterminer l'accompagnement nécessaire par secteur.

**Cette enquête (volet 2)** vise à évaluer la maturité des entreprises face à la transition verte, notamment en matière de disponibilité, de compétences et de formation de la main-d'œuvre.

Ce rapport présente **des résultats détaillés des besoins des organisations membres de Compétence Culture[1] dans le cadre de la transition verte**. Il se base sur les réponses collectées à partir d'un questionnaire spécifique (Annexe I).

L'objectif de cette analyse **est d'offrir à ce comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) et à ses entreprises membres l'information nécessaire afin de soutenir les projets visant entre autres le développement de compétences et la formation de la main-d'œuvre**, en répondant adéquatement aux enjeux, besoins et obstacles sectoriels spécifiques à la transition verte. En effet, les actions à mettre en place pour soutenir les entreprises et répondre à leurs besoins durant cette transition ne sont pas entièrement du ressort des entreprises elles-mêmes. Plusieurs de ces mesures dépendent notamment du soutien des administrations publiques et des projets communs à l'échelle sectorielle développés par les CSMO.

L'analyse des réponses à cette enquête permettra d'**orienter les efforts dans la bonne direction**, tout en amplifiant la capacité des entreprises à communiquer leurs besoins et préoccupations aux autorités pertinentes. Elle contribuera aussi à ce que les entreprises puissent recevoir le soutien dont elles ont réellement besoin dans le cadre de la transition verte.

La première partie du rapport se concentre sur la méthodologie de la cueillette de données, offrant ainsi une compréhension approfondie du processus utilisé pour obtenir les informations pertinentes. La seconde

[1] *Dans le contexte du secteur culturel, les termes « organisation » et « organisation culturelles » représentent mieux la réalité que la notion d'« entreprises ». Ces termes seront donc utilisés lors de l'analyse des résultats. Toutefois, puisque le même sondage a été envoyé à l'ensemble des CSMO du Québec, le mot « entreprise » apparaît dans les questions et les choix de réponses, comme dans le sondage envoyé à tous les CSMO.*

partie est une analyse descriptive des réponses à chaque question posée dans le questionnaire. Elle vise à mettre en lumière les besoins des organisations en matière de soutien dans le cadre de la transition verte. La section suivante étudiera des croisements de données, permettant d'évaluer les tendances propres à la transition verte selon certains types d'organisations, par exemple en fonction de leur taille ou de leur emplacement. La dernière partie du rapport présente des recommandations pour Compétence Culture, soutenues par les conclusions tirées des trois sections précédentes.

# 2

# CONCEPTION DU SONDAGE ET CUEILLETTE DE DONNÉES

Le sondage a été conçu entre janvier et mars 2024 dans un processus de dialogue entre l'équipe de Delorme Lajoie Consultation (DLC), différents CSMO[2], le Pôle d'expertise en transition verte d'EnviroCompétences et COPTICOM, Stratégies et relations publiques. La structure du sondage a été conçue autour des principes de sondages en ligne mis de l'avant par Plaisent, Zheng, Khadraoui et Bernard[3].

Le sondage a été lancé auprès des organisations de Compétence Culture le 22 avril 2024, date d'ouverture du sondage. Des rappels périodiques ont été envoyés durant les 8 semaines d'ouverture du sondage. La cueillette de réponses a pris fin le 15 juin 2024. Lorsque deux répondantes et répondants d'une seule et même organisation remplissaient le questionnaire, nous en retenions un seul de manière aléatoire, à moins qu'une personne de l'organisation nous prévienne de retenir les réponses d'un questionnaire plutôt qu'un autre.

À la suite du processus de co-construction du sondage, l'équipe de recherche dirigée par DLC a fait part aux représentants et représentantes des CSMO du nombre de répondants et répondantes nécessaire pour atteindre une marge d'erreur de 3 % et un niveau de confiance de 95 % (si le sondage avait été probabiliste et ventilé pour représenter de manière proportionnelle les organisations selon leur taille). Toutefois, les cibles de nombre de répondants et répondantes ont été revues à la baisse pendant l'élaboration du sondage (voir encadré 1).

---

[2] *Les représentants et représentantes des CSMO ayant participé à l'élaboration du sondage font partie du comité directeur du Grand diagnostic vert. Les CSMO représentés dans ce comité sont Formabois, HortiCompétences, le CSMO Mines, Innoviste, CAMO-Route, AGRIcarrières, GrafiCompétences, TechnoCompétences et le CSMO-ESAC. Des ressortissants de différentes organisations composaient également le comité aviseur du Grand diagnostic vert et ont contribué à l'élaboration du questionnaire. Ces organisations sont l'APTHQ, le ministère des Transports, le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie, le CTTEI, l'agence de développement durable Ellio, le ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques de la Faune et des Parcs, Recyc-Québec, la CSD, Québec Vert et la CSN.*

[3] *Plaisent M, Khadhraoui M, Bernard P. Concepts et outils des sondages Web : Introduction à LimeSurvey et SurveyMonkey. Presses de l'Université du Québec, 2019.*

Pour Compétence Culture, qui compte 70 organisations, cette cible est établie à 7, ce qui représente 9 % des organisations appartenant à ce CSMO. Ce nombre de répondants et répondantes permettrait d'atteindre une marge d'erreur de 35 % et un niveau de confiance de 95 %.

À la fermeture du sondage, **31 réponses ont été recueillies, ce qui représente un taux de réponse de 44 %. Ce CSMO a donc surpassé sa cible de nombre de répondants et répondantes, permettant d'atteindre une marge d'erreur de 13 %, pour un niveau de confiance de 95 %.**

***ENCADRÉ 1.***
***LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES LORS DE L'ENQUÊTE***

Certaines difficultés se sont présentées durant le déroulement de l'enquête. La méthodologie a donc été adaptée pour faire face à ces difficultés, tout en tentant de préserver la robustesse des résultats présentés. Toutefois, ces circonstances font en sorte que **les résultats quantitatifs obtenus ont une valeur statistique adéquate, mais sous-optimale.**

Lors du processus de co-construction du sondage, les représentants et représentantes des CSMO ont indiqué que les cibles initialement choisies par l'équipe de recherche leur apparaissaient très peu réalistes. Afin de résoudre cette préoccupation et de tenter de préserver la motivation des CSMO en leur présentant un objectif qui leur semblait atteignable, l'équipe de recherche a donc choisi d'adopter les mêmes cibles que celles fixées par les CSMO pour leurs diagnostics sectoriels.

À la suite de cette décision, les cibles ont été abaissées une seconde fois, fixant le minimum de répondantes et répondants à 10 % des entreprises pour les CSMO comptant moins de 1 000 entreprises et à 100 répondants et répondantes pour les CSMO de 1 000 entreprises et plus. Malgré ce compromis, seuls 7 des 28 CSMO (25 %) ont atteint ces nouvelles cibles. Compte tenu des effets de la révision des cibles sur la marge d'erreur et le niveau de confiance, nous ne pouvons considérer que les résultats obtenus pour les CSMO n'ayant pas atteint les cibles ont une valeur statistique suffisante pour leur consacrer un rapport à part entière, sur un pied d'égalité avec les CSMO ayant atteint leur cible.

La plupart des CSMO ayant atteint leur cible sont ceux qui comptent relativement peu d'entreprises, ce qui pourrait suggérer que les entreprises se sentent peu concernées ou manquent d'intérêt envers la transition verte, ou l'idée de répondre à un sondage plus généralement. Pour une multitude de raisons, les équipes des CSMO offraient une collaboration à géométrie variable dans la diffusion du sondage à leurs entreprises membres. Par exemple, alors que certaines équipes faisaient parvenir le sondage à leurs entreprises par un courriel spécifique à ce sujet, d'autres plaçaient le lien vers le sondage parmi d'autres points d'intérêt dans leurs infolettres.

Devant ces constats, l'équipe de recherche a mis en place plusieurs stratégies pour accroître le nombre de répondants et répondantes. Elle a notamment apparié les CSMO à leur code SCIAN et mis sur pied une plateforme de redirection, afin que les entreprises puissent accéder au sondage correspondant à leur CSMO à travers d'autres organisations que ce dernier (syndicats, chambres de commerce, etc.). Elle a également rédigé des gabarits de courriels de relance personnalisés pour les CSMO et les principaux enjeux que leurs représentants et représentantes anticipaient par rapport à la transition verte. Elle a d'ailleurs envoyé certains de ces courriels directement à plus de 2 500 entreprises à travers trois CSMO ayant fourni leur liste d'entreprises à l'équipe de recherche. Les résultats insatisfaisants présentés plus haut ont été obtenus en dépit de ces efforts. Des initiatives plus agressives auraient nécessité davantage de ressources que n'en disposent l'équipe de recherche et ses partenaires dans le cadre du présent mandat.

Dans ces circonstances, afin de pouvoir s'acquitter de son mandat en fournissant à tous les participants et participantes les meilleurs outils possibles pour faire face aux enjeux de la transition verte, l'équipe de recherche et ses partenaires ont décidé de rédiger des rapports spécifiques aux CSMO ayant atteint leurs cibles, et de combiner les réponses des autres afin de produire des rapports concernant les trois grands secteurs de l'économie (primaire, secondaire et tertiaire).

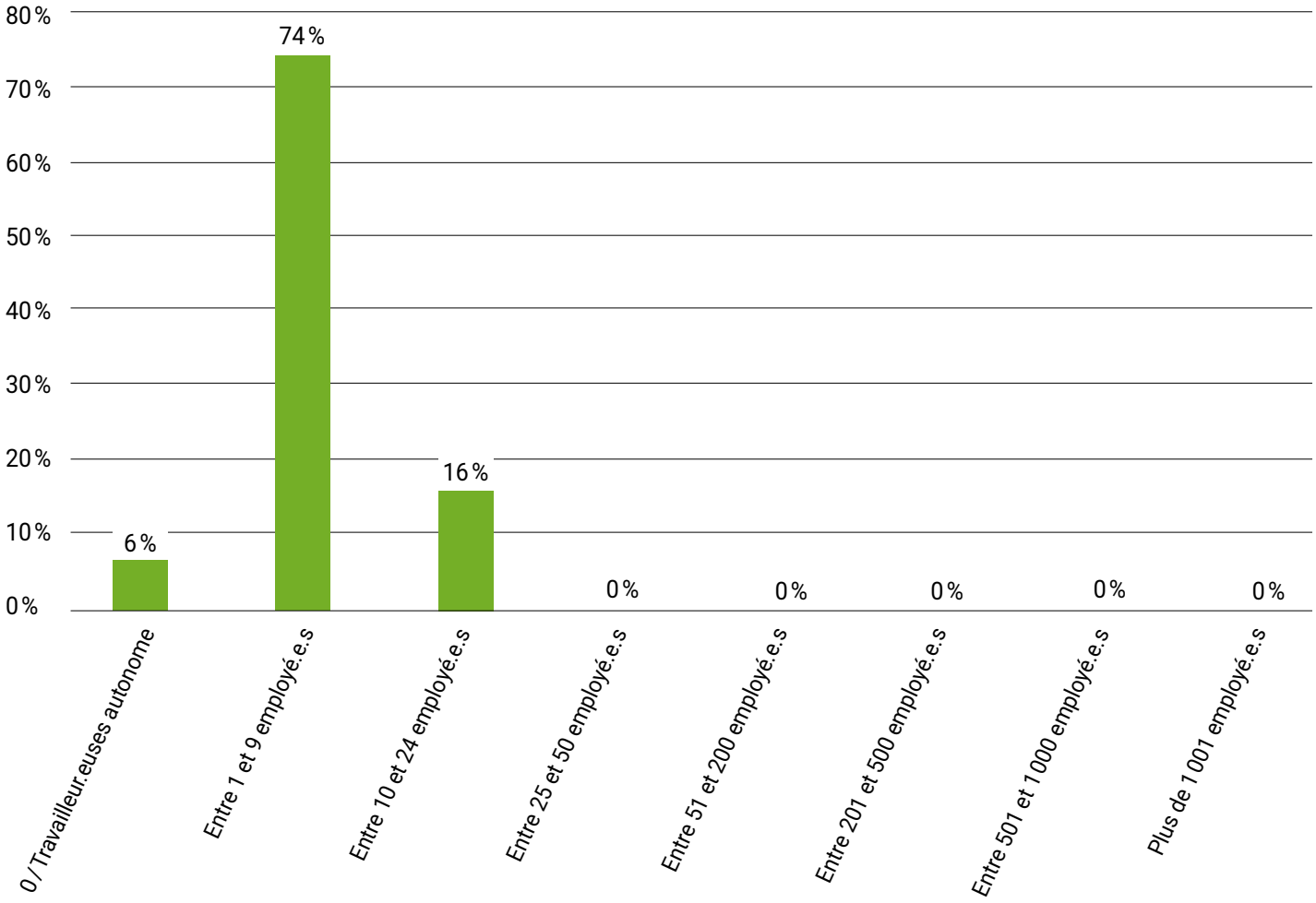
# 3 ANALYSE DESCRIPTIVE

Dans cette section du rapport, nous procéderons à une analyse descriptive des données recueillies. **L'objectif central de cette analyse est de fournir un aperçu détaillé des principales caractéristiques de notre ensemble de données**. Cette étape cruciale nous aidera à mieux comprendre la nature de nos données avant de passer à des croisements de données.

## 3.1 PORTRAIT DES RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS

La première question, outre celle demandant le nom de l'organisation, vise à déterminer la taille des organisations participantes. **Les résultats montrent une répartition relativement peu diversifiée, avec une majorité des organisations comptant entre 1 et 9 employés et employées (74 %)**. Les organisations de 24 employés et employées ou moins représentent la totalité de l'échantillon. Les organisations comptant entre 10 et 24 employées et employés représentent 16 % de l'échantillon et les travailleurs et travailleuses autonomes représentent les 6 % restants.

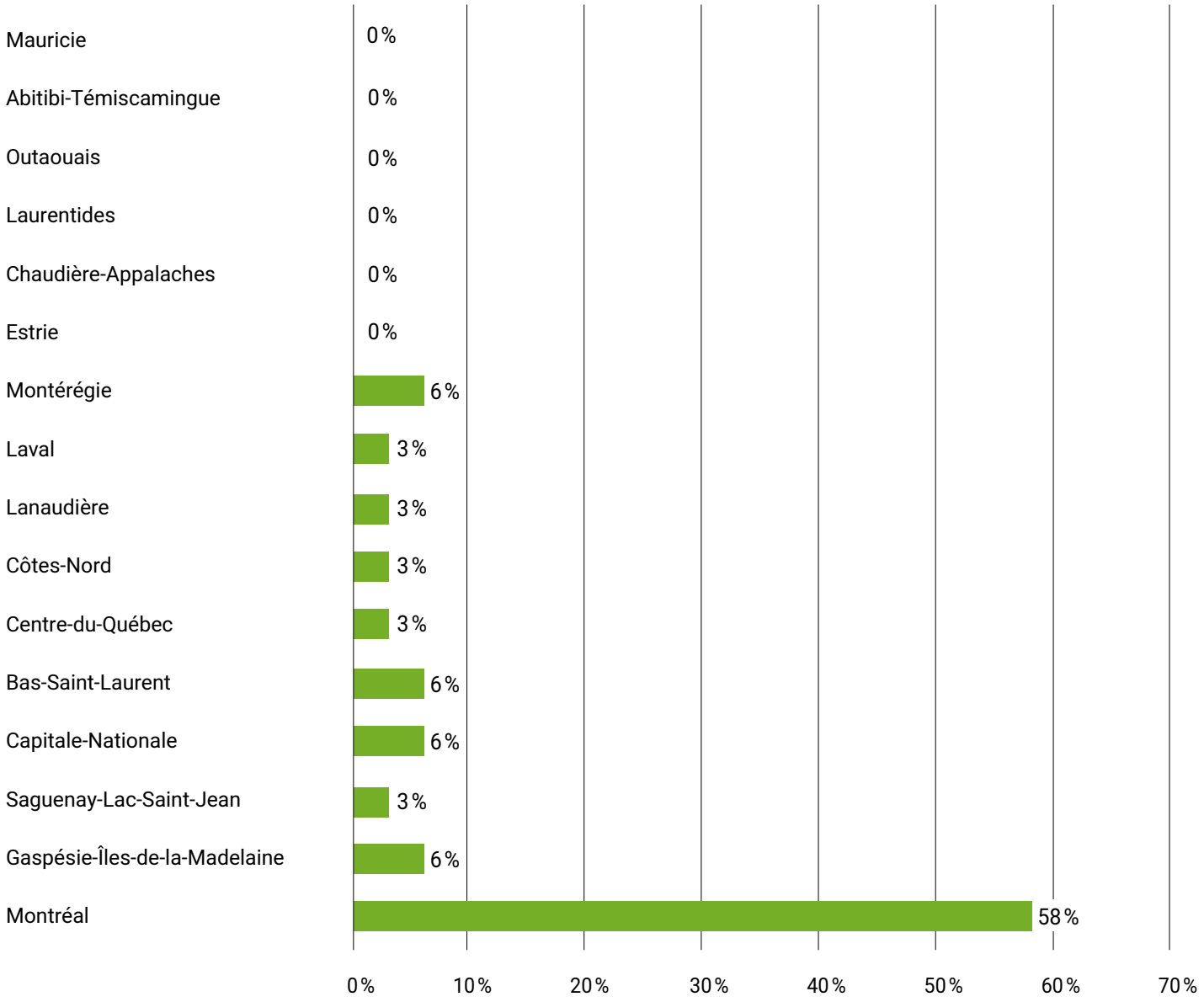
***GRAPHIQUE 1.***
***DISTRIBUTION DES ORGANISATIONS MEMBRES DE COMPÉTENCE CULTURE SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS ET D'EMPLOYÉES (QUESTION 2)***




L'équipe de recherche n'a pas été en mesure d'accéder à des données concernant la composition de l'ensemble du secteur culturel en fonction de la taille des organisations. **Il était donc impossible pour cette dernière d'évaluer à quel point la distribution de l'échantillon est représentative de la réalité du milieu culturel.**

La question sur la localisation des activités des organisations met en lumière la répartition géographique des organisations à travers le Québec. La région la plus fréquemment mentionnée est Montréal, pour un total de 58 % des réponses, ce qui suggère une concentration significative d'organisations dans cette zone. Les autres régions représentent un maximum de 6 % de l'échantillon. Une vue d'ensemble de la répartition géographique des organisations participantes est disponible au graphique 2.

***GRAPHIQUE 2.***
***RÉPARTITION DES ORGANISATIONS SELON LA RÉGION ADMINISTRATIVE OÙ SE DÉROULE LA MAJORITÉ DE LEURS ACTIVITÉS (QUESTION 3)***



# 3.2

# LES ORGANISATIONS CULTURELLES ET LA TRANSITION VERTE AUJOURD'HUI

Cette section du sondage vise à évaluer le niveau d'engagement actuel des entreprises dans la transition verte, ainsi que les défis, les besoins en ressources et les perspectives associées à cette transition.

La transition verte est un concept central dans les discussions contemporaines sur le développement durable et la protection de l'environnement. Elle représente un mouvement vers une économie plus respectueuse de l'environnement, mettant l'accent sur les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique, l'économie circulaire et les technologies propres. Au Québec et au Canada, cela se traduit par des investissements dans les infrastructures vertes, l'électrification des transports et le soutien à la recherche et au développement des technologies vertes. La transition verte est également un processus qui nécessite que la main-d'œuvre acquière de nouvelles compétences et que certaines personnes envisagent de changer d'emplois pour s'adapter aux nouveaux paradigmes économique et environnemental.

Il est à noter que la notion de « transition juste » fait partie de la transition verte[4]. Elle désigne l'accompagnement des travailleurs et travailleuses et des entreprises pendant la transition verte, afin que personne ne soit laissé pour compte en raison des changements économiques qu'elle provoque.

La question 4, visant à déterminer si les organisations ont dû initier des changements au cours des dix dernières années en raison des enjeux liés à la transition verte, révèle que **75 % des répondants et répondantes indiquent avoir effectivement entrepris des changements, tandis que 16 % ont répondu par la négative**. 6 % des répondants et répondantes indiquent ne pas savoir si des changements avaient été initiés.

Ces résultats suggèrent que plus des trois quarts des entreprises sont directement touchées par les enjeux de la transition verte et ont mis en place des changements dans leurs opérations au cours de la dernière décennie, ce qui souligne l'importance croissante de ces enjeux dans le paysage économique actuel.

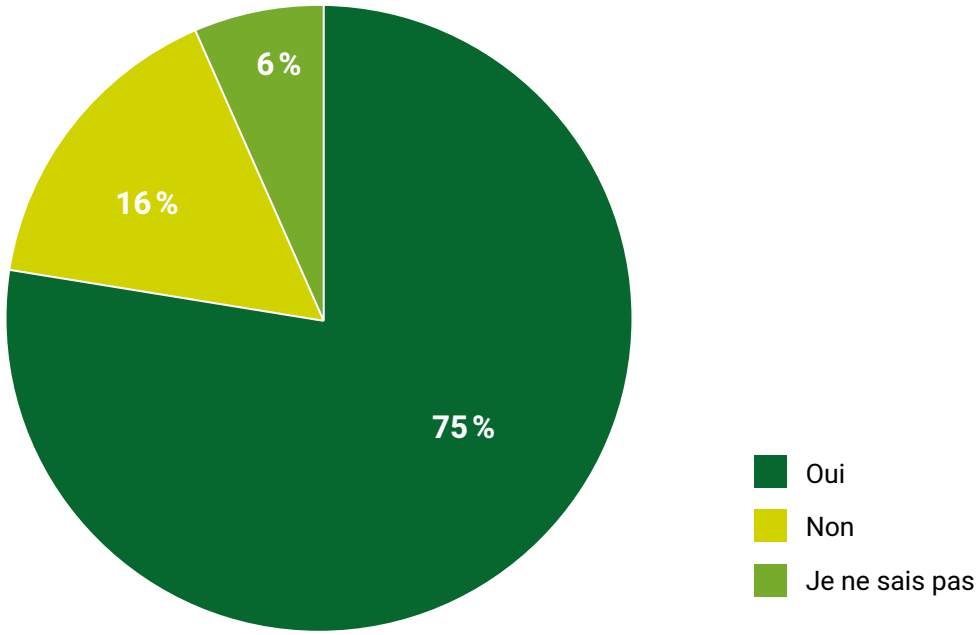
---

[4] *Organisation internationale du travail. Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous. Genève ; 2016. Disponible : https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/fr/media/435086/download&ved=2ahUKEwiMy_TOtZ2HAxXuFFkFHVy_C1gQFnoECB0QAQ&usg=AOvVaw2KQwBViwxXuwVENflTzOz8*

Il est également intéressant de noter que 6 % des répondants et répondantes ne sont pas certains de l'impact de la transition verte sur leurs activités, ce qui pourrait indiquer un besoin de sensibilisation et d'information supplémentaires dans ce domaine.

Il s'agit toutefois d'une proportion assez faible de l'échantillon, suggérant une prise de conscience satisfaisante de la transition verte parmi les organisations du secteur culturel.

***GRAPHIQUE 3.***
***RÉPARTITION DES ORGANISATIONS SELON SI ELLES ONT DÛ INITIER DES CHANGEMENTS EN RAISON D'ENJEUX CONCERNANT LA TRANSITION VERTE (QUESTION 4)***




La question 5, portant sur les mesures favorables à la transition verte mises en place dans les entreprises participantes, révèle une diversité de pratiques adoptées. Les répondants et répondantes avaient la possibilité de sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

Parmi les répondants et répondantes, **56 % indiquent avoir mis en place des mesures concernant la formation des employés et employées sur les pratiques écoresponsables**, ce qui souligne un fort degré d'importance accordé à la sensibilisation et à l'engagement de la main-d'œuvre dans les initiatives environnementales.

**Un pourcentage significatif d'organisations ont également mis en place des programmes de gestion, de réduction et/ou de revalorisation des déchets (53 %)**, ce qui démontre un fort engagement envers des pratiques plus responsables.

**De plus, 31 % des organisations déclarent avoir mis en place un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)**, témoignant d'une prise de conscience significative de la part des organisations culturelles à propos des enjeux environnementaux.

Le quart (25 %) des organisations culturelles ont mis en place des mesures favorisant une meilleure gestion de l'eau et ont intégré des pratiques et procédés durables dans leurs processus de production.

D'autres mesures favorables à la transition verte, telles que la réalisation d'audits environnementaux (9 %), l'obtention de certifications environnementales pour les produits et services des organisations (6 %), le remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie par de l'énergie renouvelable (6 %), l'investissement dans les technologies vertes (3 %), l'embauche de main-d'œuvre spécialisée en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte (3 %), ainsi que les initiatives de préservation de la biodiversité (3 %), ont été moins fréquemment citées par les répondantes et les répondants.

19 % des organisations culturelles indiquent n'avoir mis en place aucune mesure favorable à la transition verte. Il s'agit d'un pourcentage significatif, qui contraste avec la forte conscientisation des organisations culturelles aux enjeux environnementaux qui ressort de l'analyse jusqu'ici.

***TABLEAU 1.***
***MESURES LIÉES À LA TRANSITION VERTE PRÉSENTES DANS LES ORGANISATIONS CULTURELLES***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Formation des employé.e.s sur les pratiques écoresponsables<br>*Exemples : meilleure gestion de l'eau, triage des déchets, etc.* | **56 %** |
| Programme de gestion et/ou de réduction et/ou de revalorisation des déchets | 53 % |
| Élaboration d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) | 31 % |
| Meilleure gestion de l'eau | 25 % |
| Intégration de pratiques et/ou de procédés durables dans le processus de production | 25 % |
| Aucune mesure | 19 % |
| Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et installations<br>*Exemples : Certifications LEED, certifications ISO, rénovations avec matériaux écoénergétiques, etc.* | 13 % |
| Réalisation d'audits environnementaux pour évaluer et améliorer les pratiques | 9 % |
| Obtention de certifications environnementales pour vos produits et/ou services | 6 % |
| Remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par l'énergie renouvelable | 6 % |
| Investissement dans les technologies vertes | 3 % |
| Embauche de personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte | **3 %** |
| Initiatives de préservation de la biodiversité | 3 % |

**Note** : *La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

La question 6, sur l'adéquation entre les travailleurs et travailleuses actuellement à l'emploi des entreprises participantes et les besoins liés à la transition verte de ces entreprises, révèle une diversité de situations.

**19 % des organisations indiquent que leurs travailleurs et travailleuses répondent entièrement aux besoins liés à la transition verte**, ce qui témoigne d'une préparation adéquate pour faire face aux enjeux environnementaux actuels et pour saisir les opportunités qui se présentent.

D'autre part, 42 % des organisations indiquent que leurs employées et employés répondent partiellement aux besoins liés à la transition verte, mais qu'il leur manque de la main-d'œuvre spécialisée ou formée pour répondre pleinement à ces enjeux. Cette situation souligne l'importance de la formation et du développement des compétences pour soutenir la transition verte au sein des organisations.

En revanche, 10 % des organisations déclarent que leurs travailleuses et travailleurs répondent peu aux besoins liés à la transition verte, ce qui suggère un besoin d'investissement dans le recrutement ou la formation de main-d'œuvre spécialisée dans ce domaine.

16 % des organisations indiquent que leur main-d'œuvre répond peu à leurs besoins relatifs à la transition verte, c'est-à-dire qu'elles n'estiment pas avoir les employées et employés nécessaires pour faire face aux enjeux de la transition verte.

13 % des organisations déclarent quant à elles n'être que très peu – ou pas du tout – touchées par les enjeux environnementaux, ce qui suggère que certaines organisations bénéficieraient d'avoir davantage d'information sur les interrelations entre la transition verte et le secteur de la culture. Cela dit, il apparaît clair que les organisations membres de Compétence Culture reconnaissent l'importance de la transition verte et des enjeux environnementaux actuels, car aucun répondant ou répondante n'indique ne pas s'en préoccuper.

**Globalement, plus de la moitié (61 %) des organisations déclarent que leurs employées et employés répondent au moins partiellement à leurs besoins relatifs à la transition verte**. Ces résultats suggèrent que certains éléments des programmes de formation disponibles pour le secteur culturel permettent de répondre à une partie des besoins des organisations. Ces éléments pourraient servir de point de départ afin d'améliorer les programmes de formation pour qu'ils répondent davantage aux besoins des organisations en matière de transition verte.

***TABLEAU 2.***
***RÉPARTITION DES ORGANISATIONS SELON LEUR NIVEAU DE SATISFACTION PAR RAPPORT À LA CAPACITÉ DE LEURS EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS À RÉPONDRE À LEURS BESOINS RELATIFS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 6)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS |
|---|---|
| **Partiellement**: Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé | 42 % |
| **Entièrement**: Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent | **19 %** |
| **Pas du tout**: Nous n'avons ni l'expertise ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte. | **16 %** |
| Notre entreprise est **très peu - ou pas du tout -** touchée par les enjeux environnementaux actuels | 13 % |
| **Peu**: À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte | 10 % |
| Nous ne nous préoccupons pas des enjeux environnementaux actuels | 0 % |

La question 7, qui aborde les obstacles empêchant les entreprises d'aller plus loin dans la mise en place de pratiques favorables à la transition verte, révèle une variété de défis rencontrés. Les répondants avaient la possibilité de sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent à leur situation.

**68 % des organisations mentionnent manquer de temps pour analyser de meilleures options**, ce qui souligne une contrainte de temps dans la mise en œuvre de pratiques favorables à la transition verte.

**En outre, 61 % des répondantes et répondants indiquent**

**manquer de ressources financières et/ou éprouver des difficultés d'accès au financement nécessaire** pour mettre en place davantage de mesures favorables à la transition verte.

D'autre part, 29 % des organisations déclarent manquer de connaissances ou de main-d'œuvre qualifiée à l'interne pour aller plus loin dans la transition verte, ce qui met en évidence un besoin de développement des compétences et de la formation au sein de ces organisations.

23 % des répondantes et répondants indiquent également que les coûts associés aux pratiques favorables à la transition verte ne permettent pas à leur organisation de demeurer compétitive, réitérant l'enjeu du financement pour l'implantation de mesures additionnelles.

On retrouve également parmi les obstacles cités le manque de connaissances sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles (13 %), le fait que les fournisseurs et sous-traitants des organisations n'aient pas accès à des solutions favorables à la transition verte (13 %), la structure inadéquate des programmes d'appui (6 %), le manque de clarté des cadres réglementaires (6 %) et le fait que les clients des organisations ne soient pas encore prêts à utiliser leurs biens et services favorables à la transition verte (3 %).

Seulement 6 % des répondantes et répondants déclarent que l'implantation de mesures additionnelles ne correspond pas aux orientations ou à la culture de leur organisation, témoignant à nouveau du fort degré de conscientisation des organisations culturelles aux enjeux environnementaux actuels. La même proportion de répondantes et répondants disent ne rencontrer aucun obstacle à l'implantation de pratiques écoresponsables, soulignant que du soutien supplémentaire pour l'implantation de telles mesures s'avérerait bénéfique pour l'ensemble du secteur culturel.

Ces résultats soulignent les principaux défis rencontrés par les organisations membres de Compétence Culture dans la mise en place de pratiques favorables à la transition verte, et mettent en lumière les domaines où des efforts supplémentaires peuvent être nécessaires pour surmonter ces obstacles. Les enjeux qui prévalent sont le manque de temps pour analyser les meilleures options et le manque de ressources financières et/ou d'accès au financement. Ces deux obstacles sont de loin les plus populaires auprès des répondantes et répondants.

Ces résultats pointent vers des priorités claires pour favoriser l'accompagnement et l'engagement du secteur culturel dans la transition verte et la transition verte de la main-d'œuvre. Il serait possible que des mesures de soutien facilitant l'obtention de financement pour la transition verte permettent aux organisations culturelles de dégager du temps à l'interne pour implanter davantage de pratiques favorables à la transition verte. Ainsi, il serait possible de concevoir les mesures et politiques de soutien au secteur culturel de façon à ce qu'elles amenuisent simultanément les deux principaux obstacles rencontrés par les organisations culturelles.

***TABLEAU 3.***
***OBSTACLES EMPÊCHANT LES ORGANISATIONS DU MILIEU CULTUREL D'ALLER PLUS LOIN DANS LA MISE EN PLACE DE PRATIQUES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 7)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options | 68 % |
| Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement | 61 % |
| Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne | 29 % |
| Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs | 23 % |
| Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles | 13 % |
| Nos fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas accès à des solutions favorables à la transition verte | 13 % |
| La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate | 6 % |
| Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables | 6 % |
| Ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise | 6 % |
| Les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs | 6 % |
| Nos clients ne sont pas encore prêts à utiliser nos biens/services favorables à la transition verte | 3 % |

**Note**: *La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

La question 8, qui aborde les opportunités pour les employés et employées de suivre des formations sur les pratiques écoresponsables et/ou sur des enjeux liés à la transition verte, révèle une diversité de situations. Les répondants et répondantes avaient la possibilité de sélectionner une seule réponse parmi les choix proposés.

Comme nous pouvons le constater au graphique 4, **65 % organisations indiquent offrir à leurs employés et employées l'opportunité de suivre de telles formations**, ce qui témoigne d'un fort engagement en faveur du développement des compétences et de la sensibilisation environnementale au sein de ces organisations.

**23 % des organisations déclarent ne pas offrir ces formations actuellement, mais envisagent de le faire dans un avenir proche**, ce qui suggère une prise de conscience de l'importance de telles formations

pour soutenir la transition verte.

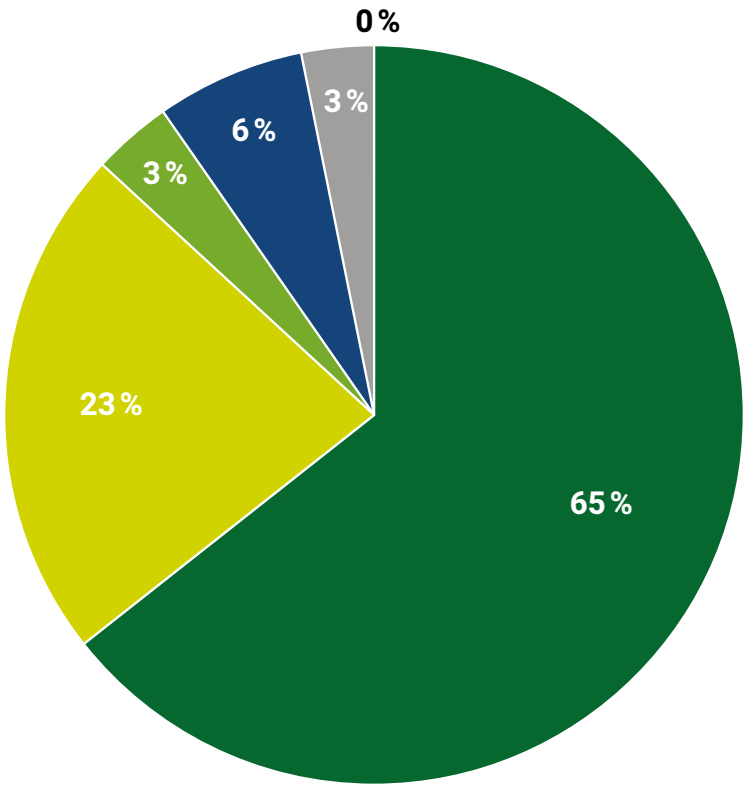
3 % des organisations soulignent leur intérêt à offrir ces formations, mais ne pas le faire en raison d'un manque de ressources. Ainsi, le manque de ressources financières identifié à la question 7 ne semble pas impacter outre mesure la capacité des organisations culturelles à offrir à leurs employés et employées l'opportunité de suivre des formations sur la transition verte et ses différents aspects.

On remarque que l'organisation n'envisage pas d'offrir ces formations en raison d'un manque d'intérêt ou de ressources dans le cas de 3 % des répondantes et répondants, réitérant que les enjeux environnementaux et la transition verte semblent préoccuper la grande majorité des organisations membres de Compétence Culture.

Aucune organisation n'indique que l'offre de formation actuelle ne répond pas à ses besoins, indiquant une bonne adéquation entre l'offre de formation pour les travailleurs et les travailleuses déjà en emploi et les besoins des organisations culturelles.

Ces résultats mettent en lumière les efforts déployés par certaines organisations pour former leurs employés et employées aux pratiques écoresponsables et à la transition verte, ainsi que les défis rencontrés par d'autres pour mettre en place de telles initiatives de formation. Globalement, 88 % des organisations culturelles offrent déjà l'opportunité à leurs employés et employées de suivre des formations à propos de la transition verte et de ses différents aspects ou envisagent de le faire dans un avenir rapproché. Ces résultats indiquent que ce type de formation est accessible pour les organisations culturelles et que ces dernières en reconnaissent la pertinence.

***GRAPHIQUE 4.***
***OPPORTUNITÉS DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DES ORGANISATIONS DE SUIVRE DES FORMATIONS SUR LES PRATIQUES ÉCORESPONSABLES ET/OU SUR DES ENJEUX LIÉS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 8)***



# 3.3

# ANTICIPATIONS DES ORGANISATIONS CULTURELLES POUR LEUR AVENIR DANS UNE ÉCONOMIE EN TRANSITION

Les anticipations des organisations concernant leurs besoins dans une économie en transition verte sont un aspect crucial pour leur adaptation et leur succès futur. Alors que la transition verte progresse, les organisations doivent anticiper les changements dans leur secteur d'activité et dans leurs pratiques commerciales. Ces changements impacteront non seulement la manière dont elles opèrent, mais aussi le travail de leurs employés et employées. Les organisations doivent être attentives aux tendances et aux besoins de leurs clients, ainsi qu'aux nouvelles compétences et technologies qui seront nécessaires. Cette prospective est essentielle pour assurer une transition réussie vers une économie plus durable et respectueuse de l'environnement, d'où l'importance de la question 9.

Les réponses à cette question, qui a pour objet l'**impact de la transition verte sur le travail des employés et employées des organisations sondées**, montrent une pluralité de perspectives.

**Aucune organisation ne prévoit une diminution du travail pour ses employés et employées en raison d'une diminution de ses activités. Aucune organisation n'anticipe non plus une augmentation du travail pour ses employés et employées en raison d'une augmentation de ses activités**. Cela suggère que les organisations culturelles n'anticipent pas de changements dans leur niveau d'activité qui pourraient entraîner une variation des effectifs. Ce résultat indique également que le secteur culturel est peu susceptible d'avoir besoin que les administrations publiques mettent en place des mesures de soutien à la requalification professionnelle des travailleurs et travailleuses en raison de la transition verte.

**42 % des organisations prévoient que le travail de leurs employés et employées changera, ce qui pourrait nécessiter l'acquisition de nouvelles compétences**. Cette anticipation souligne l'importance pour les organisations culturelles de se préparer aux changements induits par la transition verte en développant les compétences de leurs employées et employés pour s'adapter aux nouvelles exigences du marché. La revue de littérature souligne d'ailleurs l'importance d'assurer l'adéquation entre l'offre

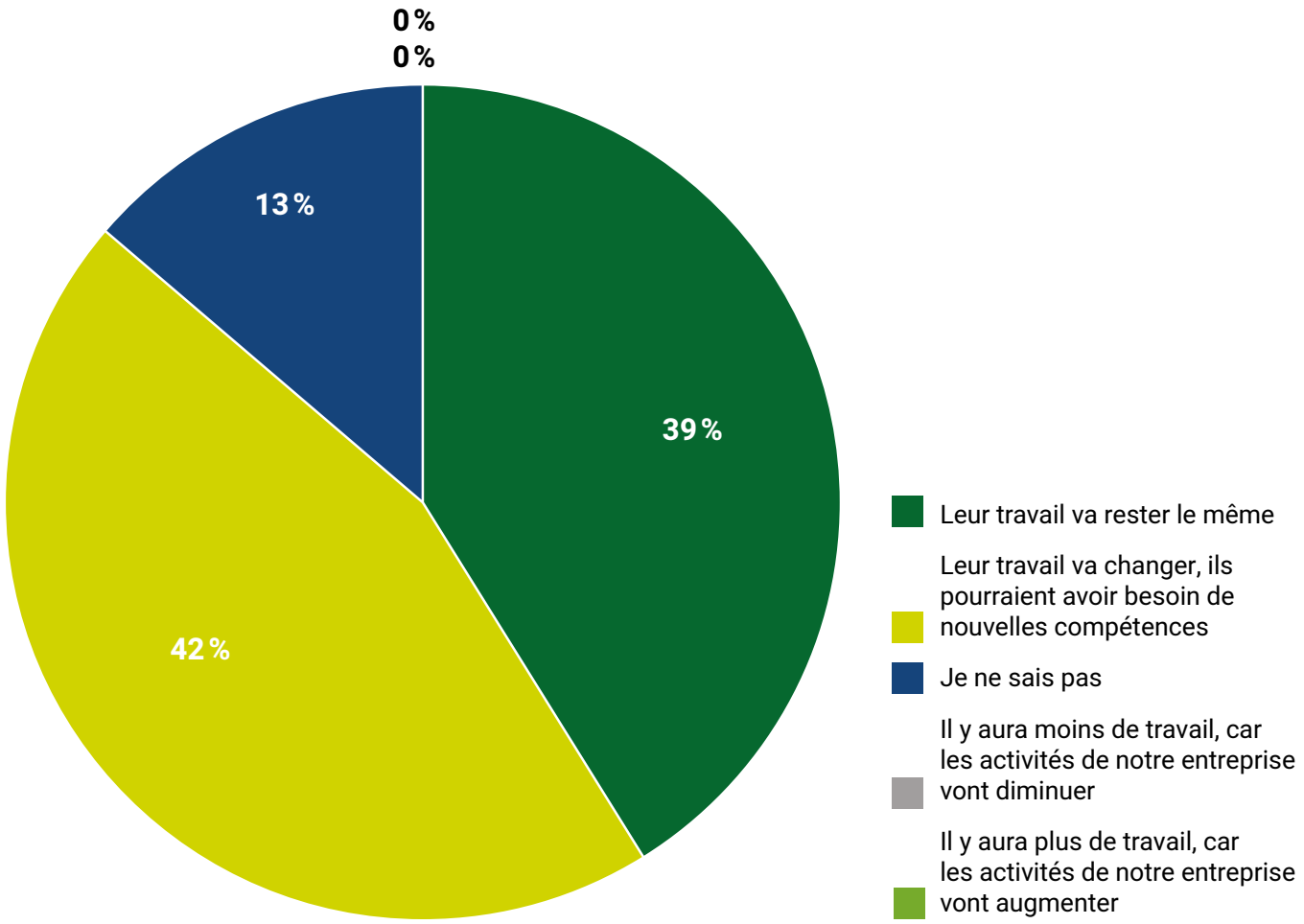
de formation et la demande de travail et de compétences chez les organisations.

**39 % des répondants et répondantes n'anticipent aucun changement dans le travail de leurs employés et employées**. Ce résultat présente une contradiction avec le résultat précédent, puisqu'une proportion similaire des répondantes et répondants anticipent des changements dans le travail de leurs employées et employés, qui pourraient faire en sorte qu'ils aient besoin de maîtriser de nouvelles compétences. Ce contraste pourrait s'expliquer par la grande variabilité des types d'activités réalisés par les différentes organisations du secteur culturel. Les organisations appartiennent au même secteur d'activité, mais leurs activités peuvent nécessiter des connaissances et compétences très différentes d'une organisation à l'autre. Ainsi, il est raisonnable d'envisager que certaines organisations anticipent davantage de changements dans le travail de leurs employées et employés que d'autres.

13 % des répondantes et répondants indiquent ne pas savoir comment la transition verte changera le travail de leurs employés et employées, ce qui indique un certain besoin d'information supplémentaire à propos des impacts possibles de la transition verte sur la main-d'œuvre.

Ces résultats mettent en lumière les diverses façons dont les organisations membres de Compétence Culture anticipent l'impact de la transition verte sur le travail de leurs employés et employées. Ils soulignent l'importance pour les organisations de se préparer aux changements à venir en développant les compétences nécessaires pour s'adapter à une économie en transition verte. Les résultats mettent aussi en lumière les besoins du secteur en matière de politiques publiques, sur lesquels nous reviendrons dans les recommandations à la section 5.

***GRAPHIQUE 5.***
***CHANGEMENT ANTICIPÉ DES TÂCHES DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LES CINQ PROCHAINES ANNÉES (QUESTION 9)***



# 3.3.1

# BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE, FORMATION ET RECRUTEMENT

Les besoins des organisations en matière de main-d'œuvre dans le cadre de la transition verte sont au cœur des préoccupations actuelles. **Pour réussir leur transition vers des pratiques plus durables, les organisations doivent non seulement identifier les compétences requises pour opérer dans une économie verte, mais aussi mettre en place des programmes de formation et de recrutement adaptés**. Cette double exigence souligne l'importance pour les organisations de repenser leurs stratégies de gestion des ressources humaines afin de s'adapter aux nouveaux défis posés par la transition verte, d'où l'importance d'identifier et de mettre en lumière ces besoins.

# 3.3.1.1 COMPÉTENCES

La question 10, sur les compétences à développer par le biais de la formation dans le cadre de la transition verte, permet de dégager les priorités des entreprises en matière de développement des compétences. Les répondants et répondantes devaient classer les compétences en ordre de priorité, avec le choix numéro 1 représentant leur priorité.

**68 % des organisations classent les compétences en gestion de projet de développement durable comme leur priorité numéro un**. Cela met en lumière l'importance accordée à la capacité de planification stratégique et d'évaluation de l'impact environnemental des projets pour mener à bien la transition verte.

**23 % des organisations identifient les compétences en communication environnementale comme leur priorité numéro un**. Cela souligne l'importance de la sensibilisation du public aux enjeux environnementaux et de la communication des initiatives de développement durable pour renforcer l'engagement en faveur de la transition verte.

Aucune organisation n'identifie les compétences techniques spécifiques à la transition verte comme leur priorité numéro un. Cela suggère que les compétences techniques spécifiques à la transition verte trouvent peu d'applications pratiques dans le secteur culturel. 10 % des organisations estiment ne pas avoir besoin de formation spécifique sur la transition verte pour leurs employés et employées.

Ces résultats mettent en lumière les diverses priorités des organisations culturelles en matière de développement des compétences pour la transition verte. Ils soulignent l'importance pour les organisations de cibler les domaines de formation les plus pertinents pour leurs besoins spécifiques afin de réussir leur transformation vers des pratiques plus durables.

***TABLEAU 4.***
***COMPÉTENCES LES PLUS IMPORTANTES À DÉVELOPPER PAR LA FORMATION SELON LES ENTREPRISES DU MILIEU CULTUREL (QUESTION 10)***

| | PRIORITÉ 1 | PRIORITÉ 2 | PRIORITÉ 3 | PRIORITÉ 4 |
|---|---|---|---|---|
| **Compétences en gestion de projet de développement durable**<br>*Exemples : Planification stratégique pour l'adoption de pratiques respectueuses de l'environnement, évaluation de l'impact environnemental des projets, etc.* | **68 %** | 26 % | 6 % | 0 % |
| **Compétences en communication environnementale**<br>*Exemples : Sensibilisation du public aux enjeux environnementaux, rédaction de rapports de développement durable, création de campagnes de sensibilisation, responsabilité sociale des entreprises, etc.* | 23 % | **65 %** | 10 % | 3 % |
| **Compétences techniques spécifiques à la transition verte**<br>*Exemples : Mise en place de systèmes d'énergie solaire, embauche de spécialistes en gestion de l'eau, en maintenance des éoliennes, en économie circulaire, en économie environnementale, etc.* | 0 % | 10 % | **71 %** | 19 % |
| Nous n'avons pas besoin de formation spécifique à la transition verte pour nos employé.e.s | 10 % | 0 % | 13 % | **77 %** |

La question 11, sur les compétences génériques nécessaires pour faire face aux enjeux de la transition verte, permet de mettre en évidence les capacités considérées comme essentielles par les entreprises. Les répondants et répondantes pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés.

Les compétences génériques, également appelées compétences transversales, sont des capacités et des traits de personnalité qui peuvent être appliqués à différents contextes et industries. Contrairement aux compétences techniques, qui sont spécifiques à un domaine particulier, les compétences génériques sont des compétences de base qui sont souvent nécessaires pour réussir dans de nombreux emplois et situations de vie. Ces compétences incluent des aptitudes telles que la communication efficace, le travail d'équipe, la pensée critique et les autres choix de réponses à la question 11.

**58 % des organisations soutiennent que la vision à long terme est une compétence générique importante pour faire face aux enjeux de la transition verte.**

**48 % des organisations identifient également la capacité d'adaptation, l'ouverture d'esprit et au changement comme une compétence générique importante pour faire face aux enjeux de la transition verte.**

45 % des répondantes et répondants soulignent l'importance de la pensée critique parmi les compétences humaines permettant de faire face aux enjeux de la transition verte. La même proportion de l'échantillon sélectionne la créativité et la capacité à bien communiquer. Par ailleurs, 42 % des organisations indiquent qu'elles valorisent la capacité de réseautage et la création de partenariats.

Les autres compétences génériques, c'est-à-dire l'aptitude au travail d'équipe (26 %), ainsi que l'autonomie et la capacité à travailler de façon indépendante (13 %) ont été sélectionnées par des proportions plus faibles de l'échantillon.

Un peu moins du quart (23 %) des répondantes et répondants ont choisi la réponse « ne s'applique pas », indiquant qu'une part significative de l'échantillon ne juge pas que les enjeux de la transition verte touchent suffisamment leur organisation pour nécessiter la contribution de compétences génériques afin d'y faire face.

Ces résultats soulignent l'importance pour les organisations culturelles de développer un ensemble de compétences génériques chez leurs employés et employées pour réussir leur transition vers une économie plus durable et respectueuse de l'environnement. Les résultats peuvent également suggérer que la formation

diplômante devrait favoriser le développement de ces compétences afin que les étudiants puissent mieux satisfaire la demande lorsqu'ils entreront sur le marché du travail. La vision à long terme se démarque parmi les compétences génériques pouvant favoriser le succès des organisations culturelles pendant la transition verte.

***TABLEAU 5.***
***COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES NÉCESSAIRES AUX EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS POUR MIEUX FAIRE FACE AUX ENJEUX DE LA TRANSITION VERTE (QUESTION 11)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Vision à long terme | 58 % |
| Capacité d'adaptation, ouverture d'esprit et au changement | 48 % |
| Pensée critique | 45 % |
| Créativité | 45 % |
| Capacité à bien communiquer | 45 % |
| Capacité de réseautage et création de partenariats | 42 % |
| Aptitude de travail d'équipe | 26 % |
| Ne s'applique pas | 23 % |
| Autonomie et capacité à travailler de façon indépendante | 13 % |

** **Note**: La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

# 3.3.1.2 FORMATION ET RECRUTEMENT

La question 12, sur l'amélioration de l'offre de formation continue pour les travailleurs et travailleuses en emploi afin de mieux répondre aux besoins des entreprises en matière de transition verte, permet de mettre en évidence plusieurs axes d'amélioration potentiels. Les répondants et répondantes pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés.

**52 % des répondantes et répondants indiquent qu'il faudrait que la formation accessible soit davantage offerte dans une perspective de formation continue**, afin que les travailleurs et travailleuses restent à jour sur les connaissances nécessaires permettant de faire face aux enjeux de la transition verte.

**45 % des organisations souhaiteraient que les formations offertes abordent davantage les compétences humaines liées à la transition verte**, ce qui semble cohérent avec les réponses à la question précédente. Les compétences à mettre de l'avant en priorité dans les formations offertes sont la vision à long terme ainsi que la capacité d'adaptation.

D'autre part, 39 % des organisations pensent qu'il faudrait que la formation disponible pour les travailleurs et travailleuses en emploi soit plus facilement accessible. Près du tiers des organisations accordent également de l'importance à la bonification de l'offre de formation continue afin que cette dernière aborde davantage les compétences techniques spécifiques à la transition verte (32 %).

19 % des organisations estiment qu'il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi.

13 % des répondantes et répondants estiment ne pas savoir comment améliorer l'offre de formation continue relative à la transition verte dans le secteur culturel.

10 % des organisations estiment être déjà satisfaites des programmes de formation pour les travailleurs et travailleuses en emploi. Cela suggère que certaines organisations culturelles considèrent que l'offre actuelle de formation répond suffisamment à leurs besoins en matière de transition verte, quoiqu'il s'agisse d'une proportion relativement faible de l'échantillon. Ce résultat indique que l'offre de formation actuelle comporte des lacunes significatives. Cependant, une proportion relativement faible de l'échantillon déclare ne pas savoir comment améliorer l'offre de formation continue, suggérant que les organisations culturelles identifient clairement leurs besoins en matière de formation continue relative à la transition verte.

***TABLEAU 6.***
***SOLUTIONS SOULEVÉES POUR FAVORISER UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE ET DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LE MILIEU CULTUREL (QUESTION 12)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Il faudrait que les formations accessibles soient offertes dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs.euses restent à jour sur les connaissances qui leur sont nécessaires | 52 % |
| Il faudrait que les formations offertes abordent davantage les compétences humaines liées à la transition verte, comme le travail d'équipe, la communication et la capacité d'adaptation, la compréhension des enjeux éthiques et environnementaux | 45 % |
| Il faudrait que les formations disponibles pour les travailleurs.euses à l'emploi soient plus facilement accessibles (mieux informer les entreprises au sujet des formations existantes, diminuer les coûts, etc.) | 39 % |
| Il faudrait que les formations offertes portent davantage sur les compétences techniques spécifiques *(ex. : outils et technologies)* liées à la transition verte | 32 % |
| Il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs.euses déjà en emploi | 19 % |
| Je ne sais pas | 13 % |
| Nous sommes déjà satisfaits des programmes de formation continue pour les travailleurs.euses déjà à l'emploi | 10 % |

**Note* *: La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

Les organisations expriment diverses attentes concernant l'offre de formation diplômante dans leur domaine pour mieux répondre aux besoins liés à la transition verte. Les répondantes et répondants pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés à la question 13.

**La réponse la plus populaire à la question 13 est « je ne sais pas » (48 %)**, marquant un contraste avec les réponses concernant l'amélioration de la formation continue. Ce résultat semble indiquer que les organisations culturelles misent davantage sur la formation continue que sur la formation diplômante pour combler leurs besoins en matière de transition verte.

**Certains répondantes et répondants (19 %) estiment que les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail pour susciter un plus grand intérêt chez les étudiants et étudiantes**. Ce résultat suggère que près du cinquième des organisations du secteur culturel souhaiterait avoir accès à un plus grand bassin de main-d'œuvre pour sélectionner des candidats plus à même de combler leurs besoins relatifs à la transition verte.

16 % des organisations estiment que la formation diplômante devrait permettre aux travailleurs et travailleuses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique liées à la transition verte.

16 % des répondantes et répondants se disent déjà satisfaits des programmes de formation continue de leurs employés et employées, indiquant que pour ces organisations, l'offre actuelle répond adéquatement à leurs besoins en matière de transition verte.

Il s'agit toutefois d'un pourcentage relativement faible de l'échantillon, indiquant que l'offre de formation diplômante présente également d'importantes lacunes sur le plan de la transition verte de la main-d'œuvre.

Les propositions d'amélioration de la formation diplômante les moins populaires incluent celle d'offrir la formation dans davantage de régions du Québec (10 %), celle de faire en sorte que plus d'étudiants s'inscrivent dans les programmes de formation diplômante (6 %) et celle de mieux actualiser la formation (3 %).

Globalement, il semble que les organisations culturelles pourraient être mieux informées à propos des façons dont la formation diplômante peut contribuer à mieux combler leurs besoins relatifs à la transition verte. Le taux de satisfaction relativement faible des répondantes et répondants par rapport à l'offre de formation diplômante actuelle, combiné à la popularité du choix de réponse « je ne sais pas », semblent indiquer que les organisations culturelles peinent à établir un lien entre leurs besoins relatifs à la transition verte et les lacunes de la formation diplômante, ce qui n'était pourtant pas le cas pour la formation continue.

Il est à noter que les réponses à la question 12 indiquaient qu'une part notable des répondantes et répondants (52 %) souhaitaient que la formation disponible pour les travailleuses et travailleurs déjà en emploi soit mieux accessible dans une perspective de formation continue, et que la principale compétence pouvant être améliorée par la formation identifiée à la question 10 était la gestion de projet de développement durable. Il est donc possible d'émettre l'hypothèse que les organisations culturelles opèrent par projet, et donc que des besoins relatifs à la transition verte émergent et varient d'un projet à l'autre. Cela pourrait expliquer pourquoi les répondantes et répondants semblent miser de façon marquée sur la formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi, plutôt que sur la formation diplômante, afin de combler leurs besoins relatifs à la transition verte.

***TABLEAU 7.***
***ADÉQUATION ENTRE L'OFFRE DE FORMATION DIPLÔMANTE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 13)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Je ne sais pas | 48 % |
| Les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail et susciter un plus grand intérêt chez les étudiant.e.s. *(Actuellement, le faible nombre de diplômé.e.s sur le marché limite l'accès de notre entreprise à des candidat.e.s en nombre suffisant pour les postes nécessaires liés à la transition verte)* | 19 % |
| La formation diplômante devrait permettre aux travailleurs.euses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte | 16 % |
| Je suis déjà satisfait des programmes de formation diplômante de nos employé.e.s | 16 % |
| La formation diplômante associée à notre industrie pourrait être offerte dans plus d'établissements et plus accessible à travers les régions du Québec | 10 % |
| Il faudrait qu'il y ait plus d'étudiant.e.s qui s'inscrivent dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont notre entreprise a besoin | 6 % |
| Le contenu de la formation devrait être mieux actualisé pour que les compétences et les connaissances vertes des étudiant.e.s répondent vraiment aux besoins de notre entreprise | 3 % |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

L'analyse des réponses à la question 14 sur les mesures prioritaires pour se préparer à la transition verte révèle des tendances significatives quant aux priorités des organisations en matière de transition écologique. Parmi les répondants et répondantes, **29 % ont classé la recherche et l'obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales, comme la mesure la plus importante**, réitérant ainsi l'importance du financement pour permettre aux organisations culturelles de s'engager davantage dans la transition verte et le verdissement du secteur culturel.

**En deuxième position, 32 % identifient la formation des employées et employés existants comme une mesure essentielle**, soulignant que les organisations culturelles misent de façon importante sur la main-d'œuvre dont elles disposent déjà pour combler leurs besoins relatifs à la transition verte.

La troisième mesure prioritaire, selon 23 % des répondantes et répondants, est le mentorat et l'accompagnement par un expert. Ce résultat peut indiquer que les besoins relatifs à la transition verte dans le secteur culturel peuvent varier d'une organisation à l'autre et qu'une approche de type « cas par cas » pourrait être appropriée pour accompagner les organisations culturelles dans le cadre de la transition verte.

Les autres mesures, telles que la collaboration avec les institutions offrant la formation initiale afin que la formation reçue corresponde mieux aux besoins des organisations, la réalisation d'audits environnementaux, la mise à disposition de mesures de soutien à la requalification des travailleurs et travailleuses et l'embauche de main-d'œuvre qualifiée en environnement et/ou en écoresponsabilité, sont classées de manière moins prioritaire.

***TABLEAU 8.***
***MESURES QUI PEUVENT ÊTRE MISES EN PLACE POUR FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 14)***

| | PRIORITÉ 1 | PRIORITÉ 2 | PRIORITÉ 3 | PRIORITÉ 4 | PRIORITÉ 5 | PRIORITÉ 6 | PRIORITÉ 7 | PRIORITÉ 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Recherche et obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales | **29 %** | 23 % | 10 % | 16 % | 13 % | 6 % | 0 % | 3 % |
| Formation du personnel existant | 19 % | **32 %** | **23 %** | 0 % | 10 % | 13 % | 3 % | 0 % |
| Promotion et implantation d'initiatives et de pratique d'affaires écoresponsables au sein de notre entreprise | 23 % | 16 % | 19 % | 13 % | 13 % | 6 % | 6 % | 3 % |
| Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects | 13 % | 10 % | **23 %** | **23 %** | **23 %** | 6 % | 0 % | 3 % |
| Collaboration avec les organisations offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employés corresponde mieux aux besoins des entreprises | 3 % | 6 % | 13 % | 19 % | 16 % | 19 % | 16 % | 6 % |
| Audits environnementaux (ISO 2001) | 10 % | 13 % | 10 % | 10 % | 10 % | 13 % | 10 % | 26 % |
| Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour mes employé.e.s. | 0 % | 0 % | 0 % | 10 % | 10 % | **26 %** | **39 %** | 16 % |
| Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité | 3 % | 0 % | 3 % | 10 % | 6 % | 10 % | 26 % | **42 %** |

# 4

# CROISEMENT DE DONNÉES

L'analyse croisée permet de **comprendre les relations et les corrélations entre différentes variables étudiées dans le cadre de ce rapport**. Cela offre une vue plus approfondie sur les dynamiques à l'œuvre parmi les organisations membres de Compétence Culture et leur engagement dans la transition verte. Cette section présente les résultats des analyses croisées, mettant en lumière les associations significatives entre diverses réponses au sondage.

Normalement, les croisements de données sont effectués entre les réponses des questions de la section « Portrait des répondantes et répondants » et les réponses aux autres questions. L'objectif de ces croisements de données est de déterminer si les recommandations présentées à la section 5 doivent comprendre des particularités en fonction de la région administrative ou de la taille des entreprises et organisations, comme la revue de littérature indique qu'il est souhaitable pour certaines politiques de soutien aux entreprises et aux travailleurs lors de la transition verte.

Cependant, comme on peut le constater dans la section « Portrait des répondantes et répondants », la vaste majorité des organisations culturelles qui composent l'échantillon ont entre 1 et 9 employées et employés et se situent à Montréal. Ainsi, les croisements de données avec les variables habituelles n'offrent pas d'éléments d'analyse intéressants, puisque les résultats de ces croisements suivent la répartition des réponses aux questions appartenant aux sections autres que « Portrait des répondantes et répondants » déjà décrite dans le rapport. Toutefois, d'autres croisements permettent de mettre en évidence certains constats intéressants.

# 4.1

# CROISEMENT 1 – LA MESURE DANS LAQUELLE LES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS RÉPONDENT AUX BESOINS DES ORGANISATIONS ET LES OBSTACLES RENCONTRÉS PAR CES DERNIÈRES

**On remarque que le manque de temps est l'obstacle le plus fréquemment mentionné par les organisations dont les employées et employés répondent partiellement (77 %), peu (100 %) et pas du tout (80 %) à leurs besoins relatifs à la transition verte.**

**Cela dit, 100 % des répondantes et répondants dont les employées et employés répondent entièrement à leurs besoins relatifs à la transition verte affirment manquer de ressources financières et/ou manquer d'accès au financement.**

En outre, aucune organisation dont les employées et employés répondent entièrement à leurs besoins relatifs à la transition verte n'indique manquer de connaissances et/ou de personnel qualifié à l'interne. Cet obstacle est pourtant mentionné par les organisations dont la main-d'œuvre répond partiellement (38 %), peu (33 %) ou pas du tout (60 %) à leurs besoins relatifs à la transition verte.

**Ces résultats semblent indiquer qu'une fois que les travailleurs et travailleuses répondent entièrement aux besoins en lien avec la transition verte des organisations culturelles, le manque d'accès au financement devient un obstacle pour plus d'organisations. En contrepartie, tant que les travailleurs et travailleuses ne répondent pas entièrement aux besoins des organisations, les obstacles qu'elles rencontrent sont plutôt le manque de temps et le manque de connaissances**. Cela pourrait indiquer que les connaissances et compétences nécessaires pour faire face à la transition verte, ou les changements que les travailleurs et travailleuses qui les possèdent décident de mettre en place dans les organisations, ont un coût que les organisations culturelles peinent à supporter sans financement additionnel. Par exemple, les employées et employés les mieux qualifiés pour permettre aux organisations de faire face à la transition verte peuvent avoir des salaires plus élevés, ce qui représente du coût plus élevé pour les organisations.

***TABLEAU 9.***
***ADÉQUATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES PRÉSENTEMENT À L'EMPLOI ET LES OBSTACLES EMPÊCHANT LES ORGANISATIONS DU SECTEUR CULTUREL D'ALLER DE L'AVANT DANS LEUR ENGAGEMENT DANS LA TRANSITION VERTE (QUESTIONS 6 & 7)***

| | MESURE D'ADÉQUATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE À L'EMPLOI | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **OBSTACLES** | **ENTIÈREMENT** | **PARTIELLEMENT** | **PEU** | **PAS DU TOUT** | **NOTRE ENTREPRISE EST TRÈS PEU - OU PAS DU TOUT - TOUCHÉE PAR LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX ACTUELS** |
| Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options | 67 % | **77 %** | 100 % | 80 % | 0 % |
| Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement | **100 %** | 62 % | 33 % | 60 % | 25 % |
| Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne | 0 % | 38 % | 33 % | 60 % | 0 % |
| La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate | 0 % | 8% | 0 % | 0 % | 25 % |
| Les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs | 0 % | 0 % | 33 % | 0 % | 25 % |
| Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs | 33 % | 15 % | 33 % | 40 % | 0 % |
| Nos fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas accès à des solutions favorables à la transition verte | 17 % | 8 % | 0 % | 40 % | 0 % |
| Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles | 0 % | 8 % | 33 % | 20 % | 25 % |
| Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables | 0 % | 8 % | 0 % | 20 % | 25 % |
| **Total*** | **19 %** | **42 %** | **10 %** | **16 %** | **13%** |

***Note**: Cette ligne indique la proportion de l'échantillon total ayant sélectionné chacun des choix de réponses à la question 6. Par exemple, la cellule du tableau à l'intersection de la ligne « Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options » et de la colonne « Entièrement » (67 %) montre que 67 % des répondantes et répondants déclarant manquer de temps pour analyser de meilleures options appartiennent à la catégorie des organisations dont les employées et employées répondent entièrement à leurs besoins en matière de transition verte. 19 % de l'ensemble des répondantes et répondants indiquent que leurs employées et employés répondent entièrement à leurs besoins relatifs à la transition verte.*

# 4.2

# CROISEMENT 2 – LA MESURE DANS LAQUELLE LES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS RÉPONDENT AUX BESOINS DES ORGANISATIONS ET L'ACTION PRIORISÉE POUR MIEUX FAIRE FACE À LA TRANSITION VERTE

**Même si les trois quarts des répondantes et répondants ayant indiqué le manque de ressources financières comme obstacle à l'avancement de leur engagement dans la transition verte indiquaient que leurs employées et employés répondaient entièrement à leurs besoins relatifs à la transition verte, seulement 17 % répondantes et répondants appartenant à cette catégorie indiquent que la recherche et l'obtention de financement est leur priorité numéro 1**. Les choix de priorité numéro 1 les plus populaires parmi les organisations dont les employées et employés répondent entièrement à leurs besoins sont le mentorat ou l'accompagnement par un expert (33 %) ainsi que la promotion et l'implantation d'initiatives de développement durable (33 %).

**La recherche et l'obtention de financement est le choix de priorité numéro 1 le plus populaire parmi les organisations dont les travailleurs et travailleuses répondent partiellement à leurs besoins (31 %), ainsi que la promotion et l'implantation d'initiatives de développement durable (31 %).**

Les réponses des organisations dont les employées et employés répondent peu ou pas du tout à leurs besoins relatifs à la transition verte misent surtout sur la formation des employées et employés actuels (33 % et 60 % respectivement), ce qui semble plus cohérent avec les résultats du croisement précédent.

**Ces résultats semblent indiquer que bien que le manque**

**de ressources financières et/ou d'accès au financement soit un obstacle important pour les organisations, en particulier pour celles dont les employés et employées répondent entièrement à leurs besoins relatifs à la transition verte, surmonter cet obstacle n'est pas nécessairement leur priorité**. Globalement, on peut raisonnablement inférer à partir de ces résultats que plusieurs types de mesures et politiques de soutien seront nécessaires pour accompagner adéquatement les organisations du secteur culturel.

***TABLEAU 10.***
***ADÉQUATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES PRÉSENTEMENT À L'EMPLOI ET L'ACTION CONSIDÉRÉE COMME PRIORITAIRE PAR LES DIFFÉRENTES ORGANISATIONS CULTURELLES AFIN DE MIEUX FAIRE FACE À LA TRANSITION VERTE (QUESTIONS 6 & 14)***

| | MESURE D'ADÉQUATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE À L'EMPLOI | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **PRIORITÉ 1** | **ENTIÈREMENT** | **PARTIELLEMENT** | **PEU** | **PAS DU TOUT** | **NOTRE ENTREPRISE EST TRÈS PEU - OU PAS DU TOUT - TOUCHÉE PAR LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX ACTUELS** | **TOTAL*** |
| Recherche et obtention de soutien financier, incluant subventions gouvernementales | 17 % | 31 % | 0 % | 0 % | **100 %** | **29 %** |
| Formation du personnel existant | 0 % | 15 % | 33 % | 60 % | 0 % | **19 %** |
| Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects | 33 % | 8 % | 33 % | 0 % | 0 % | **13 %** |
| Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité | 0 % | 8% | 0 % | 0 % | 0 % | **3 %** |
| Promotion et implantation d'initiatives de développement durable au sein de notre entreprise *(Exemples : Implantation d'un programme de gestion des déchets, de pratiques de production responsables, etc.)* | 33 % | 31 % | 0 % | 20 % | 0 % | **23 %** |
| Collaboration avec les institutions offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employé.e.s corresponde mieux aux besoins des entreprises | 0 % | 0 % | 33 % | 0 % | 0 % | **3 %** |
| Audits environnementaux (ISO 2001) | 17 % | 8 % | 0 % | 20 % | 0 % | **10 %** |
| **Total global** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100%** | **100%** |

** **Note** :Cette colonne indique la proportion de l'échantillon total ayant sélectionné chacun des choix de réponses comme priorité numéro 1 à la question 14. Par exemple, la cellule du tableau à l'intersection de la ligne « Recherche et obtention de soutien financier, incluant subventions gouvernementales » et de la colonne « Entièrement » (17 %) montre que 17 % des répondantes et répondants dont les employées et employés répondent entièrement à leurs besoins relatifs à la transition verte ont la recherche et l'obtention de soutien financier comme priorité numéro 1 parmi les mesures à mettre en place pour se préparer à faire face aux impacts de la transition verte. 29 % de l'ensemble des répondantes et répondants ont sélectionné cette mesure comme priorité numéro 1 à la question 14.*

# 5 RECOMMANDATIONS

À partir de ces résultats, il est possible de dégager des recommandations pour Compétence Culture en vue de bien outiller ses membres dans le cadre de la transition verte.

## 1. DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES HUMAINES ET DE GESTION DE PROJET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE À TRAVERS LA FORMATION

Les résultats de l'enquête révèlent que les organisations membres de Compétence Culture accordent une importance particulière à certaines compétences génériques et spécifiques à la transition verte.

Plus des deux tiers (68 %) des répondantes et répondants ont identifié les compétences de gestion de projet de développement durable comme étant prioritaires parmi les compétences spécifiques à la transition verte à développer par la formation.

La vision à long terme (52 %) et la capacité d'adaptation (48 %) ressortent comme étant les compétences humaines les plus en demande chez les organisations du secteur culturel.

De plus, des proportions significatives des répondantes et répondants souhaiteraient que la formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi soit davantage accessible dans une perspective de formation continue (52 %) et qu'elle se concentre davantage sur les compétences humaines qui favoriseront le succès des organisations à travers la transition verte (45 %).

Finalement, la majorité des répondantes et répondants (65 %) indiquent que leurs employées et employés ont l'opportunité de suivre des formations sur la transition verte ou les pratiques écoresponsables.

À la lumière de ces informations, nous recommandons d'**ajuster l'offre de formation existante, tant continue que diplômante, afin qu'elle se colle davantage aux besoins du secteur culturel. La formation, en particulier pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi (ou « formation continue »), suscite déjà un grand intérêt chez les organisations culturelles, alors ces ajustements ont le potentiel de rapporter des bénéfices importants pour l'ensemble du secteur**. Les programmes de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi devraient être disponibles en continu et mettre l'accent sur les compétences de gestion de projet de développement durable ainsi que les compétences humaines liées à la transition verte, misant particulièrement sur le développement de la vision à long terme et de la capacité d'adaptation. **Afin de mettre cette recommandation en pratique, Compétence Culture devrait identifier les centres et les institutions offrant ce type de formation et collaborer avec eux, afin de mieux leur faire connaître les besoins des organisations du secteur culturel. Compétence Culture pourrait également favoriser la communication et la collaboration entre les organisations culturelles et les centres de formation**. Ainsi, les organisations culturelles seraient en meilleure position afin de faire connaître leurs besoins aux centres de formation, et ceux-ci pourraient plus rapidement ajuster leur offre en conséquence.

**Les CSMO étant également des acteurs importants de la formation continue, Compétence Culture pourrait développer des programmes de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi et bonifier les programmes existants, afin qu'ils correspondent mieux aux besoins de leurs organisations membres.**

## 2. ACCOMPAGNEMENT FLEXIBLE ET ADAPTÉ AUX MULTIPLES RÉALITÉS DU SECTEUR CULTUREL

L'analyse des réponses à certaines questions de l'enquête suggérait que la diversité des situations et des projets vécus par les organisations culturelles génère des besoins différents, voire parfois opposés, à travers le milieu culturel. Autrement dit, les impacts de la transition verte, les mesures pour leur faire face et les besoins des organisations pourraient varier significativement d'une organisation à l'autre, ou dépendamment des activités des organisations (ex. : une maison d'édition pourrait avoir des besoins différents de ceux d'une maison de production cinématographique). Les organisations membres de Compétence Culture démontrent d'ailleurs un intérêt marqué pour l'accompagnement par un mentor, ou un ou une spécialiste en environnement, ce qui peut indiquer un besoin d'accompagnement personnalisé selon les besoins précis des différentes organisations.

**Les mesures d'accompagnement et de soutien mises en place pour le secteur culturel devraient donc être flexibles, à échelle humaine et généralement adaptables aux réalités multiples des organisations du secteur. Pour contribuer au soutien de ses membres, Compétence Culture devrait donc faire valoir ces particularités auprès des institutions gouvernementales.**

## 3. MESURES ET POLITIQUES DE SOUTIEN VISANT DES ENJEUX VARIÉS

En ce qui concerne les besoins des organisations en termes de mesures de soutien à l'échelle du secteur, les croisements de données révèlent que les organisations priorisent différentes mesures pour combler leurs besoins en matière de compétences et de connaissances vertes. Le manque de ressources financières et/ou d'accès au financement, le manque de temps et le manque de connaissances et/ou de main-d'œuvre qualifiée à l'interne apparaissent comme des obstacles rencontrés par une grande part des organisations culturelles, mais les mesures considérées comme prioritaires par les organisations indiquent un certain degré de nuance dans l'analyse des façons de surmonter ces obstacles. **C'est pourquoi nous recommandons que les mesures et politiques de soutien au secteur culturel soient conçues dans une perspective holistique et tiennent en compte plusieurs enjeux de la transition verte, intégrant l'accès au financement parmi leurs objectifs multiples. Les organisations du secteur culturel pourraient bénéficier que Compétence Culture agisse comme intermédiaire entre elles et les administrations publiques responsables de ces mesures et politiques de soutien**. En surveillant en continu les besoins variés et changeants des organisations culturelles, Compétence Culture deviendrait un catalyseur de l'action gouvernementale pour le développement du secteur culturel et de sa main-d'œuvre à travers la transition verte.

## 4. AJUSTEMENT ET ÉVALUATION CONTINUS DES PROGRAMMES DE SOUTIEN

Enfin, il est essentiel que Compétence Culture **mette en place des indicateurs de performance concrets pour suivre l'efficacité des programmes de formation et de soutien**. Cela permettra d'ajuster les initiatives en fonction de la rétroaction des organisations et des évolutions du contexte économique et environnemental, assurant ainsi une réponse adaptée et proactive aux besoins de ses membres. Cette recommandation sera particulièrement bénéfique pour les organisations membres de ce CSMO, étant donné que la majorité d'entre elles initient des changements significatifs en raison de la transition verte. **Les politiques mises en place devront être suffisamment flexibles pour permettre des ajustements en fonction des besoins changeants du secteur.**

**En suivant ces recommandations, Compétence Culture offrira un soutien intéressant pour ses membres dans la transition verte, maximisant les bénéfices tout en minimisant les défis associés à ce changement essentiel.**

# 6

# CONCLUSION

En conclusion, ce rapport met en lumière certains enjeux auxquels les organisations membres de Compétence Culture sont confrontées dans le contexte de la transition verte. **Les organisations culturelles semblent particulièrement sensibles aux enjeux environnementaux actuels, dans un secteur d'activité qui risque d'être touché de façon relativement peu directe par les impacts de la transition verte de la main-d'œuvre, comparativement à d'autres secteurs.** Les organisations semblent néanmoins proactives dans l'implantation de mesures favorables à la transition verte et expriment certains besoins clairs pour aller plus loin, malgré la grande diversité de leurs situations. Avec le soutien approprié, le secteur de la culture sera en position de saisir les opportunités qui se présenteront à lui à travers la transition verte.

La majorité des organisations ont entre 1 et 9 employées et employés et se situent à Montréal. **Les trois quarts d'entre elles indiquent avoir initié des changements dans la dernière décennie en raison de la transition verte.**

Les principales mesures favorables à la transition verte mises en place par les organisations culturelles sont la formation de la main-d'œuvre existante à propos des pratiques écoresponsables et la mise sur pied de programmes de gestion des déchets, mais elles rencontrent plusieurs obstacles qui les empêchent de progresser dans leurs démarches à cet égard, notamment le manque de temps, de ressources financières et de connaissances à l'interne.

Les compétences les plus prisées dans le secteur pour faire face à la transition verte sont les compétences de gestion de projet de développement durable et les compétences humaines en général, surtout la vision à long terme et la capacité d'adaptation.

Les organisations n'anticipent pas de variation de leur niveau d'activité dans les prochaines années en raison de la transition verte. Toutefois, des proportions similaires d'entre elles estiment que le travail de leurs employées et employés changera au point de potentiellement nécessiter de nouvelles compétences, ou que le travail de leur main-d'œuvre ne changera pas. De plus, leurs propositions pour améliorer la formation diplômante et les mesures qu'elles considèrent prioritaires pour la suite de la transition n'indiquent pas de ligne directrice unique claire. Ces résultats indiquent que les organisations culturelles font face à des réalités particulièrement variées et que les mesures à mettre en place pour les soutenir doivent pouvoir s'adapter à une multitude de situations différentes.

**Le secteur de la culture peut jouer un rôle significatif dans l'ensemble de la transition verte, car les productions des organisations culturelles peuvent contribuer à sensibiliser la population québécoise aux enjeux de la transition verte. Des mesures de soutien adéquates pour ce secteur pourraient non seulement bénéficier aux organisations culturelles elles-mêmes, mais aussi contribuer à nourrir le projet de société d'une transition verte de la main-d'œuvre réussie.**

# ANNEXE 1
# QUESTIONNAIRE

## QUESTIONNAIRE GRAND DIAGNOSTIC VERT

**Proposition intermédiaire pour prétest**

Le Grand diagnostic vert est une initiative nationale pilotée par le pôle d'expertise en transition verte, mandatée par la ministre Kateri Champagne Jourdain. Cette enquête vise à évaluer la maturité des entreprises face à la transition verte, notamment en matière de main-d'œuvre. Comme CSMO dans votre secteur, nous désirons soutenir les projets d'initiatives et développement de compétences, en répondant adéquatement à vos enjeux, besoins et obstacles vers la transition verte. Pour accomplir notre travail, il faut être capable de bien cerner vos enjeux, vos besoins et vos orientations.

Nous vous invitons à répondre à ce questionnaire, d'une durée estimée de 15 minutes, qui s'inscrit dans le cadre de ce projet.

Ce court questionnaire sera essentiel pour identifier les perspectives et les besoins des entreprises en lien avec la transition verte. L'analyse des réponses permettra d'orienter les efforts dans la bonne direction, afin que les entreprises puissent recevoir le soutien dont elles ont réellement besoin. Merci de nous accorder quelques minutes de votre temps.

### PROFIL DES RÉPONDANT.E.S

1. QUEL EST LE NOM DE VOTRE ENTREPRISE OU ORGANISATION ?

2. COMBIEN D'EMPLOYÉ.E.S (À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL, INCLUANT LES STAGIAIRES ET TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES) COMPTE ACTUELLEMENT VOTRE ENTREPRISE ?

- 0/Travailleu.r.se autonome
- Entre 1 et 9 employé.e.s
- Entre 10 et 24 employé.e.s
- Entre 25 et 50 employé.e.s
- Entre 51 et 200 employé.e.s
- Entre 201 et 500 employé.e.s
- Entre 501 et 1000 employé.e.s
- Plus de 1001 employé.e.s

3. DANS QUELLE RÉGION ADMINISTRATIVE ONT LIEU LA MAJORITÉ DES ACTIVITÉS DE VOTRE ENTREPRISE ?
*(ex. : une entreprise minière dont les bureaux sont à Montréal mais qui exploite des mines sur la Côte-Nord doit choisir la Côte-Nord)*

- Bas-Saint-Laurent
- Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
- Saguenay–Lac-Saint-Jean
- Nord-du-Québec
- Capitale-Nationale
- Chaudière-Appalaches
- Mauricie
- Centre-du-Québec
- Estrie
- Montréal
- Laval
- Lanaudière
- Laurentides
- Montérégie
- Outaouais
- Abitibi-Témiscamingue
- Côte-Nord

# VOTRE ENTREPRISE ET LA TRANSITION VERTE AUJOURD'HUI

**Transition verte** : Il s'agit d'un mouvement vers une économie plus respectueuse de l'environnement, qui priorise les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique et les technologies propres. Au Québec et au Canada, cela comprend des investissements dans les infrastructures vertes, l'électrification des transports et le soutien à la recherche et au développement des technologies vertes. La transition verte nécessitera que les travailleurs apprennent de nouvelles compétences et que certains changent d'emplois. La transition verte fait partie de la notion de transition juste. Elle désigne l'accompagnement des travailleurs et des entreprises pendant la transition verte, afin que personne ne soit laissé pour compte en raison des changements économiques qu'elle provoque.

4. DEPUIS LES 10 DERNIÈRES ANNÉES, VOTRE ENTREPRISE A-T-ELLE DÛ INITIER DES CHANGEMENTS EN RAISON DES ENJEUX CONCERNANT L'ENVIRONNEMENT ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

5. LES OPTIONS SUIVANTES SONT DES MESURES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE. PARMI CES MESURES, LESQUELLES SONT PRÉSENTES DANS VOTRE ENTREPRISE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- Formation des employé.e.s sur les pratiques écoresponsables *(Exemples : meilleure gestion de l'eau, triage des déchets, etc.)*
- Embauche de personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte
- Programme de gestion et/ou de réduction et/ou de revalorisation des déchets
- Obtention de certifications environnementales pour vos produits et/ou services
- Remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par l'énergie renouvelable
- Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et installations *(Exemples : certifications LEED, certifications ISO, rénovations avec matériaux écoénergétiques, etc.)*
- Intégration de pratiques et/ou de procédés durables dans le processus de production
- Investissement dans les technologies vertes
- Initiatives de préservation de la biodiversité
- Meilleure gestion de l'eau
- Élaboration d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)
- Réalisation d'audits environnementaux pour évaluer et améliorer les pratiques
- Aucune mesure

6. DANS QUELLE MESURE LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES PRÉSENTEMENT À L'EMPLOI DE VOTRE ENTREPRISE RÉPONDENT-ILS AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE LIÉS À LA TRANSITION VERTE ?

- **Entièrement** : Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent
  **Partiellement** : Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé
- **Peu** : À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte
- **Pas du tout** : Nous n'avons ni l'expertise ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte.
- Nous ne nous préoccupons pas des enjeux environnementaux actuels
- Notre entreprise est très peu - ou pas du tout - touchée par les enjeux environnementaux actuels

7. QUELS SONT LES OBSTACLES QUI EMPÊCHENT VOTRE ENTREPRISE D'ALLER PLUS LOIN DANS LA MISE EN PLACE DE PRATIQUES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE ?
*Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise*

- Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles
- Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options
- Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne
- Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement
- Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs
- La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate
- Nos clients ne sont pas encore prêts à utiliser nos biens/services favorables à la transition verte
- Nos fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas encore accès à des solutions favorables à la transition verte.
- Les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs
  Ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise
- Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables

8. LES EMPLOYÉS DE VOTRE ENTREPRISE ONT-ILS L'OPPORTUNITÉ DE SUIVRE DES FORMATIONS SUR LES PRATIQUES ÉCORESPONSABLES ET/OU SUR DES ENJEUX LIÉS À L'ENVIRONNEMENT ?

- Oui
- Non : Envisagé dans un avenir rapproché.
- Non : Les formations accessibles ne répondent pas au besoin de notre entreprise.
- Non : Intérêt à offrir ces formations, mais manque de ressources.
- Non : Pas envisagé par manque d'intérêt ou de ressources.
- Non : Ne s'applique pas à notre industrie

## VOS ANTICIPATIONS POUR L'AVENIR DE VOTRE ENTREPRISE DANS UNE ÉCONOMIE EN TRANSITION VERTE

9. DANS LES CINQ PROCHAINES ANNÉES, COMMENT ANTICIPEZ-VOUS QUE LA TRANSITION VERTE CHANGERA LE TRAVAIL DE VOS EMPLOYÉS ?

- Il y aura moins de travail, car les activités de notre entreprise vont diminuer.
- Il y aura plus de travail, car les activités de notre entreprise vont augmenter.
- Leur travail va changer, ils pourraient avoir besoin de nouvelles compétences.
- Leur travail va rester le même.
- Je ne sais pas.

## VOS BESOINS EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE

**Compétences**

10. QUELLES COMPÉTENCES, VISANT LA TRANSITION VERTE, SERAIENT À DÉVELOPPER PAR DE LA FORMATION ? *Classez-les en ordre de priorité pour votre entreprise.*

- **Compétences techniques spécifiques à la transition verte** *(Exemples : Mise en place de systèmes d'énergie solaire, embauche de spécialistes en gestion de l'eau, en maintenance des éoliennes, en économie circulaire, en économie environnementale, etc.)*
- **Compétences en gestion de projet de développement durable** *(Exemples : Planification stratégique pour l'adoption de pratiques respectueuses de l'environnement, évaluation de l'impact environnemental des projets, etc.)*
- **Compétences en communication environnementale** *(Exemples : Sensibilisation du public aux enjeux environnementaux, rédaction de rapports de développement durable, création de campagnes de sensibilisation, responsabilité sociale des entreprises, etc.)*
- **Nous n'avons pas besoin de formation spécifique de la transition verte pour nos employés.es**

11. QUELLES COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES VOS EMPLOYÉ.ES DEVRONT-ILS AVOIR POUR PERMETTRE À VOTRE ENTREPRISE DE MIEUX FAIRE FACE AUX ENJEUX PRÉSENTÉS PAR LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

**Compétences génériques** : Capacités propres à une personne qui sont utiles dans tous les milieux de vie.

- Capacité d'adaptation, ouverture d'esprit et au changement
- Aptitude de travail d'équipe
- Autonomie et capacité à travailler de façon indépendante
- Pensée critique
- Créativité

Capacité à bien communiquer

- Capacité de réseautage et création de partenariats
- Vision à long terme
- Ne s'applique pas

## FORMATION ET RECRUTEMENT

12. SELON VOUS, COMMENT L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE POUR LES TRAVAILLEURS EN EMPLOI POURRAIT-ELLE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- Il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs.euses déjà en emploi.
- Il faudrait que la formation disponible pour les travailleurs.euses en emploi soit plus facilement accessible *(Exemples : mieux informer les entreprises au sujet des formations existantes, diminuer les coûts, etc.).*
- Il faudrait que les formations offertes portent davantage sur les compétences techniques spécifiques *(exemples : outils et technologies)* liées à la transition verte.
- Il faudrait que les formations offertes abordent davantage les compétences humaines liées à la transition verte, comme le travail d'équipe, la communication et la capacité d'adaptation, la compréhension des enjeux éthiques et environnementaux.
- Il faudrait que les formations accessibles soient offertes dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs.euses restent à jour sur les connaissances qui leur sont nécessaires.

- Nous sommes déjà satisfaits des programmes de formation pour les travailleurs.euses déjà en emploi.
- Je ne sais pas

13. SELON VOUS, L'OFFRE DE FORMATION DIPLÔMANTE DANS VOTRE DOMAINE *(diplômes universitaires, diplômes d'études professionnelles [DEP], techniques, etc.)* POURRAIT-ELLE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- La formation diplômante devrait permettre aux travailleurs.euses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte.
- Il faudrait qu'il y ait plus d'étudiant.e.s qui s'inscrivent dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont notre entreprise a besoin.
- Le contenu de la formation devrait être mieux actualisé pour que les compétences et les connaissances vertes des étudiant.e.s répondent vraiment aux besoins de mon entreprise.
- Les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail et susciter un plus grand intérêt chez les étudiants. (Actuellement, le faible nombre de diplômé.e.s sur le marché limite l'accès de notre entreprise à des candidat.e.s en nombre suffisant pour les postes liés à la transition verte nécessaires).
- La formation diplômante associée à notre industrie pourrait être offerte dans plus d'établissements et plus accessible à travers les régions du Québec.
- Je suis déjà satisfait des programmes de formation continue de mes employés.
- Je ne sais pas.

14. LES OPTIONS SUIVANTES SONT DES MESURES QU'UNE ENTREPRISE POURRAIT METTRE EN PLACE POUR SE PRÉPARER À FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE ET CELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE. *Classez-les en ordre de priorité pour votre entreprise.*

- Recherche et obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales
- Formation du personnel existant
- Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité
- Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects
- Collaboration avec les institutions offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employé.e.s corresponde mieux aux besoins des entreprises
- Promotion et implantation d'initiatives et de pratique d'affaires écoresponsable au sein de notre entreprise *(Exemples : implantation d'un programme de gestion des déchets, de pratiques de production responsables, etc.)*
- Audits environnementaux (ISO 2001)
- Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour nos employé.e.s.

# ANNEXE 2
# LEXIQUE

Ce lexique est conçu pour vous fournir des définitions claires et accessibles des termes couramment utilisés en analyses statistiques. Les termes présentés ici sont essentiels pour interpréter les résultats des enquêtes et des études, et pour comprendre les discussions sur les données dans divers domaines, allant de l'économie, en passant par la sociologie pour se rendre même jusqu'à la médecine.

**Échantillon** : Un échantillon est un sous-groupe de la population totale que l'on étudie. Il est sélectionné de manière à représenter fidèlement l'ensemble de cette population. Par exemple, pour étudier les habitudes de lecture des Québécois, on pourrait interroger un groupe représentatif de personnes vivant au Québec.

**Variables** : En statistique et en recherche, une variable est un élément, une caractéristique ou une quantité qui peut prendre différentes valeurs. Les variables sont ce que les chercheurs mesurent, manipulent ou observent dans le cadre d'une étude. Elles peuvent représenter tout type de donnée : de simples nombres, des catégories, des comportements, des traits, etc. Les variables peuvent être classées en plusieurs types, chacun ayant des caractéristiques et des utilisations spécifiques.

**Marge d'erreur** : La marge d'erreur indique la précision des résultats obtenus à partir de l'échantillon. Elle exprime l'écart maximal attendu entre les résultats de l'échantillon et ceux que l'on obtiendrait si toute la population avait été étudiée. Par exemple, une marge d'erreur de ±3 % signifie que les résultats peuvent varier de 3 % de plus ou de moins que ce qui est rapporté.

**Probabiliste** : Un échantillon probabiliste est sélectionné de manière que chaque membre de la population ait une chance connue et non nulle d'être choisi. Cela garantit que l'échantillon est représentatif de la population. Par exemple, tirer au sort des numéros de téléphone pour une enquête est une méthode probabiliste.

**Population** : La population désigne l'ensemble des individus ou des éléments que l'on souhaite étudier. Cela peut être tous les habitants d'une ville, tous les étudiants d'une université, ou tous les produits fabriqués par une usine. L'échantillon est prélevé dans cette population.

**Niveau de confiance** : Le niveau de confiance indique la probabilité que les résultats de l'échantillon soient représentatifs de la population. Un niveau de confiance de 95 % signifie que si l'on répétait l'étude 100 fois, les résultats seraient fiables 95 fois sur 100.

**Ventilation** : La ventilation renvoie au fait que les données sont réparties ou classées en différentes catégories. Par exemple, les résultats d'une enquête peuvent être ventilés par âge, sexe, ou région géographique, pour analyser les différences entre ces groupes.

**Représentativité** : La représentativité est la qualité d'un échantillon qui reflète fidèlement les caractéristiques de la population totale dont il est issu. Un échantillon représentatif permet d'obtenir des résultats et des conclusions qui peuvent être généralisés à l'ensemble de la population. Pour qu'un échantillon soit représentatif, il doit inclure des proportions correctes de divers sous-groupes de la population (par exemple, âge, sexe, revenu, etc.), de manière que les résultats de l'échantillon soient similaires à ceux que l'on obtiendrait si toute la population était étudiée. La représentativité est essentielle pour la validité des enquêtes et des études statistiques, car elle assure que les conclusions tirées de l'échantillon sont applicables à la population globale.

**Cibles** : Les cibles sont les groupes spécifiques au sein de la population que l'on souhaite étudier ou atteindre avec une enquête ou une étude. Par exemple, une campagne publicitaire peut cibler les jeunes adultes âgés de 18 à 25 ans. Ils peuvent aussi désigner le nombre de répondantes ou répondants nécessaire pour arriver à une représentativité désirée.

**Tableaux croisés** : Les tableaux croisés, aussi appelés tableaux de contingence, sont des outils utilisés en statistique pour examiner la relation entre deux variables catégorielles ou plus. Ils permettent de visualiser et de résumer les données en montrant la distribution des variables en fonction des catégories de l'une par rapport aux catégories de l'autre.

# PLASTICOMPÉTENCES

Enviro Compétences

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

# TABLE DES MATIÈRES


1. INTRODUCTION 297

2. CONCEPTION DU SONDAGE ET CUEILLETTE DE DONNÉES 298

3. ANALYSE DESCRIPTIVE 300

3.1 Portrait des répondantes et répondants 300

3.2 Les entreprises et la transition verte aujourd'hui 303

3.3 Anticipations des entreprises pour leur avenir dans une économie en transition 310

3.3.1 Besoin en main-d'œuvre, formation et recrutement 312

3.3.1.1 Compétences 313

3.3.1.2 Formation et recrutement 316

4. CROISEMENT DE DONNÉES 321

4.1 Croisement 1 – Les changements anticipés dans le travail des employées et employés 322

4.2 Croisement 2 – L'accès à la formation 324

4.3 Croisement 3 – Mesures prioritaires 326

5. RECOMMANDATIONS POUR PLASTICOMPÉTENCES 328

6. CONCLUSION 330

ANNEXE 1 – QUESTIONNAIRE 331

ANNEXE 2 – LEXIQUE 335

# 1 INTRODUCTION

L'expression « transition verte » désigne le processus continu par lequel on observe un changement de paradigme économique vers l'économie verte. La transition verte affecte l'ensemble des économies et des sociétés. Ainsi, elle entraîne dans son sillage une transition verte de la main-d'œuvre. Les entreprises et la main-d'œuvre sont en première ligne de la transition verte et peuvent bénéficier d'une transition planifiée et coordonnée. Cependant, sans les outils nécessaires pour faire face aux impacts des changements climatiques, elles pourraient également subir des préjudices.

Le Grand diagnostic vert est une initiative nationale pilotée par le Pôle d'expertise en transition verte – coordonné par EnviroCompétences – et mandatée par la Commission des partenaires du marché travail. Ce projet vise à mesurer la maturité de 28 différents secteurs d'activité économique en lien avec la transition verte de la main-d'œuvre. Les résultats seront utilisés dans l'optique d'élaborer de potentiels projets de formation et déterminer l'accompagnement nécessaire par secteur.

**Cette enquête (volet 2)** vise à évaluer la maturité des entreprises face à la transition verte, notamment en matière de disponibilité, de compétences et de formation de la main-d'œuvre.

Ce rapport présente des **résultats détaillés des besoins des entreprises membres du CSMO Mines dans le cadre de la transition verte**. Il se base sur les réponses collectées à partir d'un questionnaire spécifique (Annexe I).

L'objectif de cette analyse **est d'offrir à ce comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) et à ses entreprises membres l'information nécessaire afin de soutenir les projets visant entre autres le développement de compétences et la formation de la main-d'œuvre**, en répondant adéquatement aux enjeux, besoins et obstacles sectoriels spécifiques à la transition verte. En effet, les actions à mettre en place pour soutenir les entreprises et répondre à leurs besoins durant cette transition ne sont pas entièrement du ressort des entreprises elles-mêmes. Plusieurs de ces mesures dépendent notamment du soutien des administrations publiques et des projets communs à l'échelle sectorielle développés par les CSMO.

L'analyse des réponses à cette enquête permettra d'**orienter les efforts dans la bonne direction**, tout en amplifiant la capacité des entreprises à communiquer leurs besoins et préoccupations aux autorités pertinentes. Elle contribuera aussi à ce que les entreprises puissent recevoir le soutien dont elles ont réellement besoin dans le cadre de la transition verte.

La première partie du rapport se concentre sur la méthodologie de la cueillette de données, offrant ainsi une compréhension approfondie du processus utilisé pour obtenir les informations pertinentes. La seconde partie est une analyse descriptive des réponses à chaque question posée dans le questionnaire. Elle vise à mettre en lumière les besoins des organisations et des entreprises en matière de soutien dans le cadre de la transition verte. La section suivante étudiera des croisements de données, permettant d'évaluer les tendances propres à la transition verte selon certains types d'entreprises, par exemple en fonction de leur taille ou de leur emplacement. La dernière partie du rapport présente des recommandations pour le secteur des plastiques et des composites, soutenues par les conclusions tirées des deux sections précédentes.

# 2

# CONCEPTION DU SONDAGE ET CUEILLETTE DE DONNÉES

Le sondage a été conçu entre janvier et mars 2024 dans un processus de dialogue entre l'équipe de Delorme Lajoie Consultation (DLC), différents CSMO[1], le Pôle d'expertise en transition verte d'EnviroCompétences et COPTICOM, Stratégies et relations publiques. La structure du sondage a été conçue autour des principes de sondages en ligne mis de l'avant par Plaisent, Zheng, Khadraoui et Bernard[2].

Le sondage a été lancé auprès des entreprises d'AGRIcarrières le 25 avril 2024. Des rappels périodiques ont été envoyés durant les 8 semaines d'ouverture du questionnaire. La cueillette de réponses a pris fin le 15 juin 2024. Lorsque deux répondantes et répondants d'une seule et même organisation remplissaient le questionnaire, un seul était retenu de manière aléatoire, à moins qu'une personne de l'organisation nous prévienne de retenir les réponses d'un questionnaire plutôt qu'un autre.

À la suite du processus de co-construction du sondage, l'équipe de recherche dirigée par DLC a fait part aux représentants et représentantes des CSMO du nombre de répondants et répondantes nécessaire pour atteindre une marge d'erreur de 3 % et un niveau de confiance de 95 % (si le sondage avait été probabiliste et ventilé pour représenter de manière proportionnelle les entreprises selon leur taille). Toutefois, les cibles de nombre de répondants et répondantes ont été revues à la baisse pendant l'élaboration du sondage (voir encadré 1).

---

[1] *Les représentants et représentantes des CSMO ayant participé à l'élaboration du sondage font partie du comité directeur du Grand diagnostic vert. Les CSMO représentés dans ce comité sont Formabois, HortiCompétences, le CSMO Mines, Innoviste, CAMO-Route, AGRIcarrières, GrafiCompétences, TechnoCompétences et le CSMO-ESAC. Des ressortissants de différentes organisations composaient également le comité aviseur du Grand diagnostic vert et ont contribué à l'élaboration du questionnaire. Ces organisations sont l'APTHQ, le ministère des Transports, le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie, le CTTEI, l'agence de développement durable Ellio, le ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques de la Faune et des Parcs, Recyc-Québec, la CSD, Québec Vert et la CSN.*

[2] *Plaisent M, Khadhraoui M, Bernard P. Concepts et outils des sondages Web : Introduction à LimeSurvey et SurveyMonkey. Presses de l'Université du Québec, 2019.*

Pour PlastiCompétences qui compte 422 entreprises, cette cible est établie à 43, ce qui représente environ 10 % des entreprises appartenant à CSMO. Ce nombre de répondants et répondantes permettrait d'atteindre une marge d'erreur de 14 % et un niveau de confiance de 95 %.

À la fermeture du sondage, **50 réponses ont été recueillies, ce qui représente un taux de réponse d'environ 12 %. Ce CSMO a donc surpassé sa cible de nombre de répondants et répondantes, permettant d'atteindre une marge d'erreur de 13 % pour un niveau de confiance de 95 %.**

***ENCADRÉ 1.***
***LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES LORS DE L'ENQUÊTE***

Certaines difficultés se sont présentées durant le déroulement de l'enquête. La méthodologie a donc été adaptée pour faire face à ces difficultés, tout en tentant de préserver la robustesse des résultats présentés. Toutefois, ces circonstances font en sorte que **les résultats quantitatifs obtenus ont une valeur statistique adéquate, mais sous-optimale.**

Lors du processus de co-construction du sondage, les représentants et représentantes des CSMO ont indiqué que les cibles initialement choisies par l'équipe de recherche leur apparaissaient très peu réalistes. Afin de résoudre cette préoccupation et de tenter de préserver la motivation des CSMO en leur présentant un objectif qui leur semblait atteignable, l'équipe de recherche a donc choisi d'adopter les mêmes cibles que celles fixées par les CSMO pour leurs diagnostics sectoriels.

À la suite de cette décision, les cibles ont été abaissées une seconde fois, fixant le minimum de répondantes et répondants à 10 % des entreprises pour les CSMO comptant moins de 1 000 entreprises et à 100 répondants et répondantes pour les CSMO de 1 000 entreprises et plus. Malgré ce compromis, seuls 7 des 28 CSMO (25 %) ont atteint ces nouvelles cibles. Compte tenu des effets de la révision des cibles sur la marge d'erreur et le niveau de confiance, nous ne pouvons considérer que les résultats obtenus pour les CSMO n'ayant pas atteint les cibles ont une valeur statistique suffisante pour leur consacrer un rapport à part entière, sur un pied d'égalité avec les CSMO ayant atteint leur cible.

La plupart des CSMO ayant atteint leur cible sont ceux qui comptent relativement peu d'entreprises, ce qui pourrait suggérer que les entreprises se sentent peu concernées ou manquent d'intérêt envers la transition verte, ou l'idée de répondre à un sondage plus généralement. Pour une multitude de raisons, les équipes des CSMO offraient une collaboration à géométrie variable dans la diffusion du sondage à leurs entreprises membres. Par exemple, alors que certaines équipes faisaient parvenir le sondage à leurs entreprises par un courriel spécifique à ce sujet, d'autres plaçaient le lien vers le sondage parmi d'autres points d'intérêt dans leurs infolettres.

Devant ces constats, l'équipe de recherche a mis en place plusieurs stratégies pour accroître le nombre de répondants et répondantes. Elle a notamment apparié les CSMO à leur code SCIAN et mis sur pied une plateforme de redirection, afin que les entreprises puissent accéder au sondage correspondant à leur CSMO à travers d'autres organisations que ce dernier (syndicats, chambres de commerce, etc.). Elle a également rédigé des gabarits de courriels de relance personnalisés pour les CSMO et les principaux enjeux que leurs représentants et représentantes anticipaient par rapport à la transition verte. Elle a d'ailleurs envoyé certains de ces courriels directement à plus de 2 500 entreprises à travers trois CSMO ayant fourni leur liste d'entreprises à l'équipe de recherche. Les résultats insatisfaisants présentés plus haut ont été obtenus en dépit de ces efforts. Des initiatives plus agressives auraient nécessité davantage de ressources que n'en disposent l'équipe de recherche et ses partenaires dans le cadre du présent mandat.

Dans ces circonstances, afin de pouvoir s'acquitter de son mandat en fournissant à tous les participants et participantes les meilleurs outils possibles pour faire face aux enjeux de la transition verte, l'équipe de recherche et ses partenaires ont décidé de rédiger des rapports spécifiques aux CSMO ayant atteint leurs cibles, et de combiner les réponses des autres afin de produire des rapports concernant les trois grands secteurs de l'économie (primaire, secondaire et tertiaire).

# 3

# ANALYSE DESCRIPTIVE

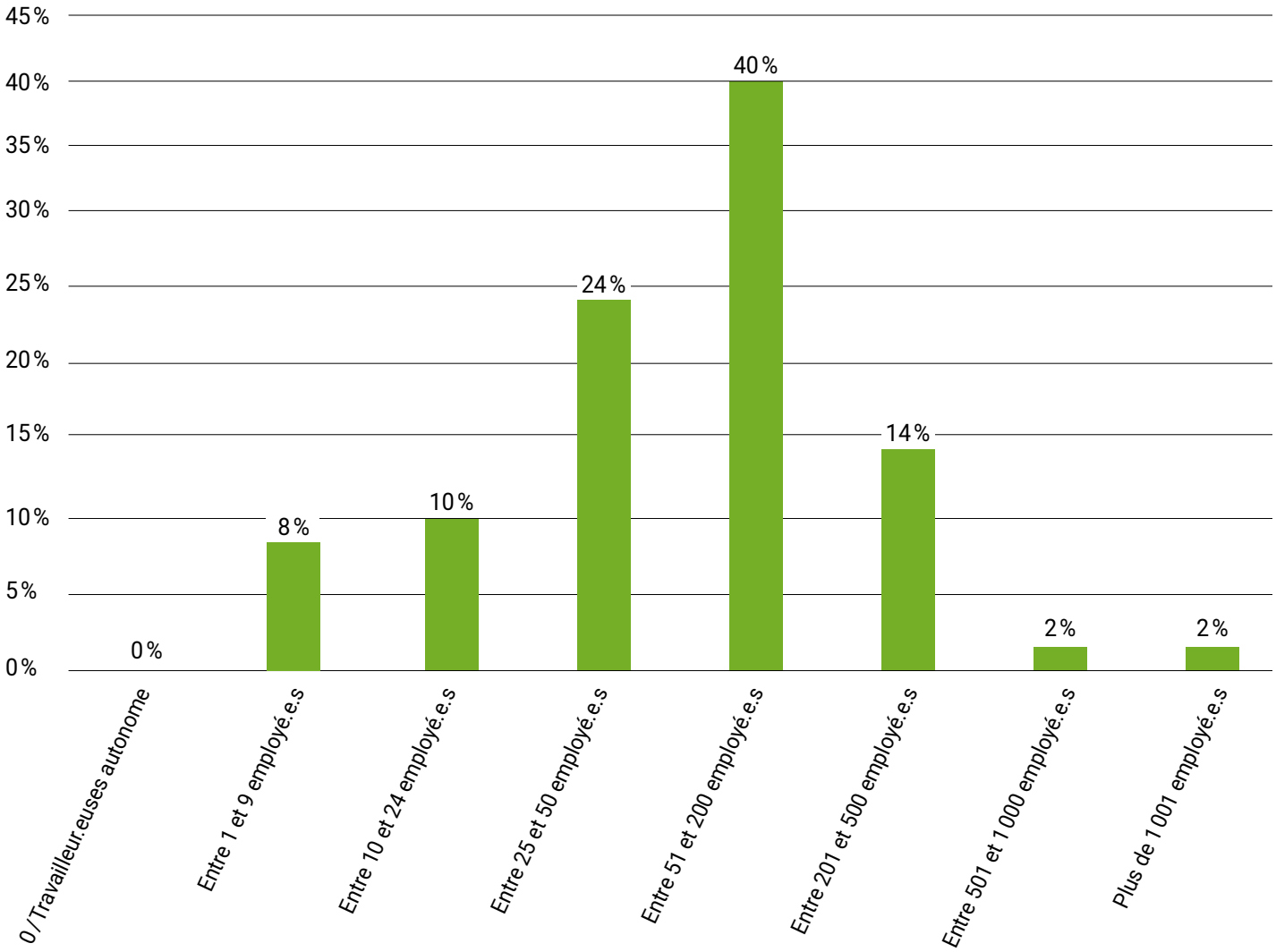
Dans cette section du rapport, nous procéderons à une analyse descriptive des données recueillies. **L'objectif central de cette analyse est de fournir un aperçu détaillé des principales caractéristiques de notre ensemble de données**. Cette étape cruciale nous aidera à mieux comprendre la nature de nos données avant de passer à des croisements de données.

## 3.1

## PORTRAIT DES RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS

La première question, outre celle demandant le nom de l'entreprise, visait à déterminer la taille des entreprises participantes. **Les résultats montrent une répartition diversifiée, avec une majorité des entreprises qui comptent entre 25 et 200 employés et employées, représentant 64 % des répondantes et répondants**. Les entreprises d'entre 201 et 500 employés et employées représentent une part moins significative de l'échantillon (14 %), ce qui reflète la composition variée du tissu économique de PlastiCompétences. Les entreprises de plus grande taille et de plus petite taille, avec 501 employés et employées ou plus et 24 employées et employés ou moins, sont moins importantes dans cet échantillon.

***GRAPHIQUE 1.***
***DISTRIBUTION DES ENTREPRISES MEMBRES DE PLASTICOMPÉTENCES SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS ET D'EMPLOYÉES (QUESTION 2)***

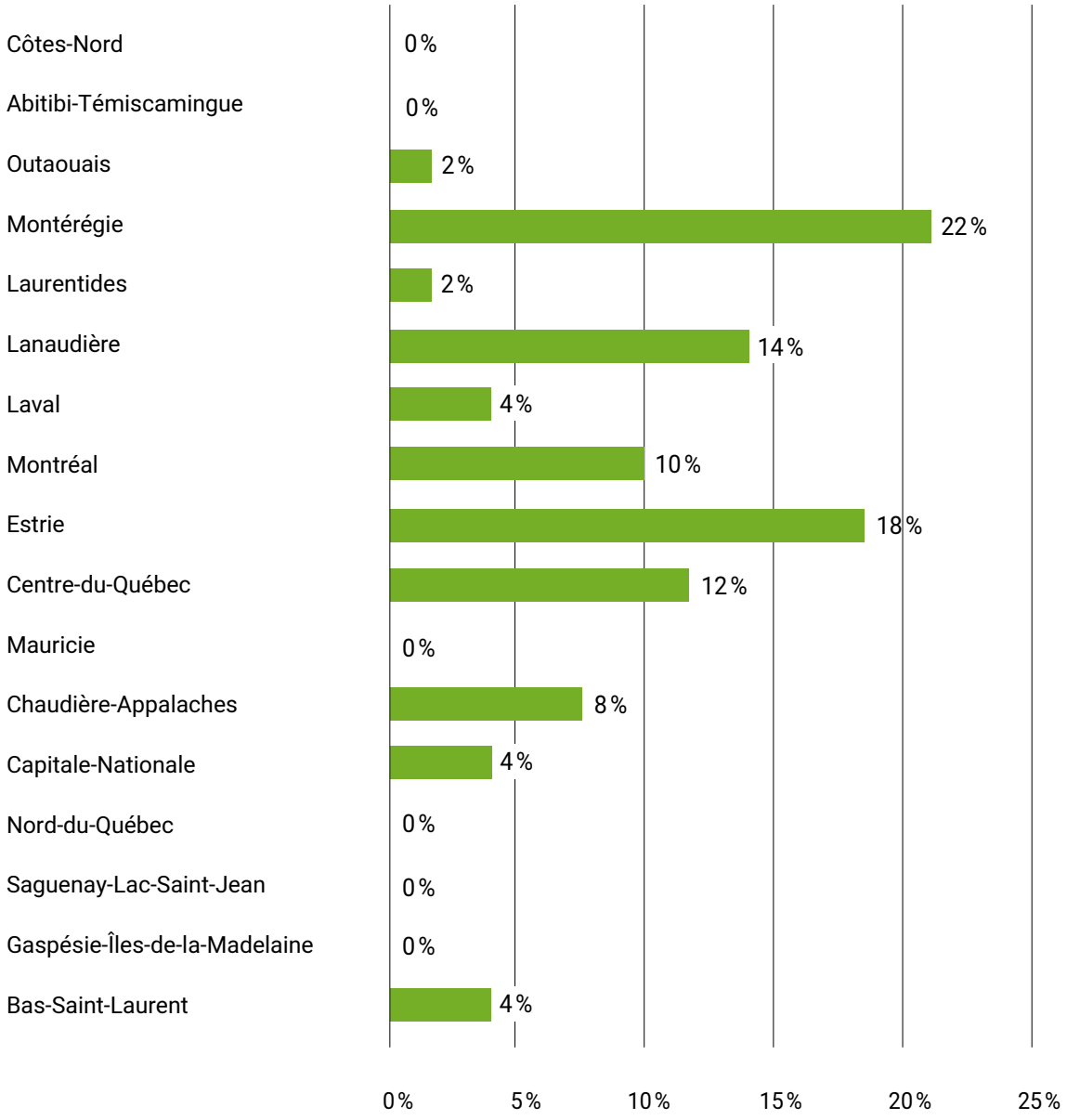



Une comparaison entre ces résultats et les informations fournies par PlastiCompétences à propos de la composition de son secteur montre que **la distribution des entreprises selon le nombre d'employés et employées dans l'échantillon ne reflète pas parfaitement la réalité du secteur**. Selon les données de PlastiCompétences, 65 % des entreprises du secteur des plastiques et des composites ont moins de 50 employées et employés. Dans l'échantillon, seulement 42 % des entreprises ont 50 employées et employés et moins. Par ailleurs, selon les données de PlastiCompétences, 34 % des entreprises du secteur des plastiques et des composites ont 50 employées et employés et plus, tandis que dans l'échantillon, 50 % des répondantes et répondants ont plus de 50 employées et employés. **Il semble donc possible que l'échantillon soit biaisé en faveur des entreprises de plus de 50 employées et employés, au détriment de celles de 50 employées et employés et moins.**

Toutefois, selon les données de PlastiCompétences, aucune entreprise du secteur des plastiques et des composites n'aurait 500 employées et employés et plus, tandis que 4 % des répondantes et répondants de l'échantillon sont des entreprises de plus de 501 employées et employés. L'équipe de recherche ayant vérifié que les entreprises de l'échantillon qui déclarent avoir 501 employées et employés et plus œuvrent bien dans le secteur des plastiques et des composites au Québec, il est donc difficile d'évaluer avec certitude la représentativité de l'échantillon à partir des données fournies par PlastiCompétences.

La question sur la localisation des activités des entreprises met en lumière la répartition géographique des entreprises à travers le Québec. Les régions les plus fréquemment mentionnées sont la Montérégie (22 %), l'Estrie (18 %) et Lanaudière (14 %), pour un total de 54 % des réponses, ce qui suggère une concentration significative d'entreprises dans ces zones. D'autre part, les régions de la Côte-Nord, l'Abitibi-Témiscamingue, la Mauricie, le Nord-du-Québec, le Saguenay–Lac-Saint-Jean et la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine ne sont pas représentées dans l'échantillon. Une vue d'ensemble de la répartition géographique des entreprises participantes est disponible au graphique 2.

***GRAPHIQUE 2.***
***RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA RÉGION ADMINISTRATIVE OÙ SE DÉROULE LA MAJORITÉ DE LEURS ACTIVITÉS (QUESTION 3)***



# 3.2

# LES ENTREPRISES ET LA TRANSITION VERTE AUJOURD'HUI

Cette section du sondage vise à évaluer le niveau d'engagement actuel des entreprises dans la transition verte, ainsi que les défis, les besoins en ressources et les perspectives associées à cette transition.

La transition verte est un concept central dans les discussions contemporaines sur le développement durable et la protection de l'environnement. Elle représente un mouvement vers une économie plus respectueuse de l'environnement, mettant l'accent sur les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique, l'économie circulaire et les technologies propres. Au Québec et au Canada, cela se traduit par des investissements dans les infrastructures vertes, l'électrification des transports et le soutien à la recherche et au développement des technologies vertes. La transition verte est également un processus qui nécessite que la main-d'œuvre acquière de nouvelles compétences et que certaines personnes envisagent de changer d'emplois pour s'adapter aux nouveaux paradigmes économique et environnemental.

Il est à noter que la notion de « transition juste » fait partie de la transition verte[3]. Elle désigne l'accompagnement des travailleurs et travailleuses et des entreprises pendant la transition verte, afin que personne ne soit laissé pour compte en raison des changements économiques qu'elle provoque.

La question 4, visant à déterminer si les entreprises ont dû initier des changements au cours des dix dernières années en raison des enjeux liés à la transition verte, révèle que **76 % des répondants et répondantes indiquent avoir effectivement entrepris des changements, tandis que 20 % ont répondu par la négative**. 4 % des répondants et répondantes indiquent ne pas savoir si des changements avaient été initiés.

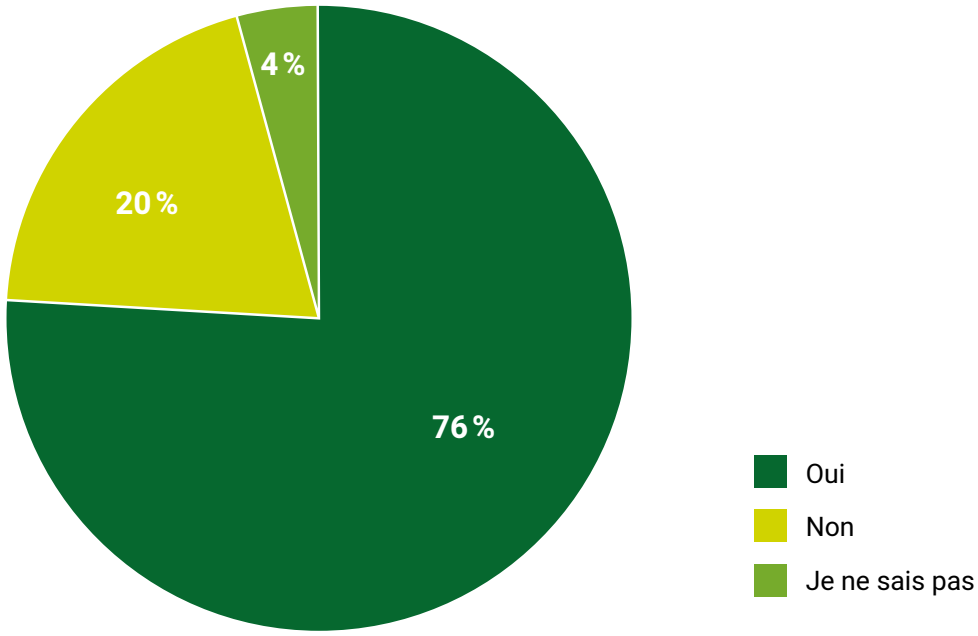
Ces résultats suggèrent que plus des trois quarts des entreprises sont directement touchées par les enjeux de la transition verte et ont mis en place des changements dans leurs opérations au cours de la dernière décennie, ce qui souligne l'importance croissante de ces enjeux dans le paysage économique actuel.

[3] *Organisation internationale du travail. Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous. Genève ; 2016. Disponible : https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/fr/media/435086/download&ved=2ahUKEwiMy_TOtZ2HAxXuFFkFHVy_C1gQFnoECB0QAQ&usg=AOvVaw2KQwBViwxXuwVENflTzOz8*

Il est également intéressant de noter que 4 % des répondants et répondantes ne sont pas certains de l'impact de la transition verte sur leurs activités, ce qui pourrait indiquer un besoin de sensibilisation et d'information supplémentaires dans ce domaine.

Il s'agit toutefois d'un pourcentage relativement faible de l'échantillon, suggérant un niveau élevé de sensibilisation à la transition verte et aux enjeux environnementaux à travers le secteur des plastiques et des composites.

***GRAPHIQUE 3.***
***RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON SI ELLES ONT DÛ INITIER DES CHANGEMENTS EN RAISON D'ENJEUX CONCERNANT LA TRANSITION VERTE (QUESTION 4)***




La question 5, portant sur les mesures favorables à la transition verte mises en place dans les entreprises participantes, révèle une diversité de pratiques adoptées. Les répondants et répondantes avaient la possibilité de sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

**Un pourcentage significatif d'entreprises ont mis en place des programmes de gestion, de réduction et/ou de revalorisation des déchets (64 %)**, ce qui démontre un fort engagement envers des pratiques plus responsables. Il s'agit de la mesure la plus fréquemment mentionnée par les répondantes et répondants de l'échantillon.

La deuxième mesure la plus populaire parmi l'échantillon est l'**intégration de pratiques et/ou de procédés durables dans leur processus de production. Près de la moitié (48 %) des répondantes et répondants indiquent avoir mis en place cette mesure dans leur entreprise**. La popularité de cette mesure semble cohérente avec le rôle névralgique qu'occupent les plastiques et les composites dans les enjeux environnementaux actuels.

Parmi les répondants et répondantes, **46 % indiquent avoir mis en place des mesures concernant la formation des employés et employées sur les pratiques écoresponsables**, ce qui souligne un fort degré d'importance accordé à la sensibilisation et à l'engagement des travailleurs et travailleuses dans les initiatives environnementales.

**44 % des entreprises déclarent avoir implanté des mesures favorisant une meilleure gestion de l'eau**. En outre, 40 % des répondantes et répondants affirment avoir amélioré l'efficacité énergétique de leurs bâtiments et installations.

De plus, 32 % des entreprises déclarent avoir réalisé des audits environnementaux pour évaluer et améliorer les pratiques, et 28 % indiquent avoir obtenu des certifications environnementales pour leurs produits et services.

D'autres mesures favorables à la transition verte, telles que l'investissement dans les technologies vertes (22 %),l'élaboration de plans de réduction de gaz à effet de serre (GES) (20 %), le remplacement de sources d'énergie fossile par de l'énergie renouvelable (16 %) et les initiatives de préservation de la biodiversité (2 %) ont été mentionnées par un pourcentage plus faible d'entreprises, comme on peut le voir au tableau 1.

Par ailleurs, 10 % des entreprises déclarent avoir embauché des personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte, ce qui témoigne d'une capacité relativement faible à intégrer des expertises spécifiques pour accompagner le changement vers des pratiques plus durables. Cela dit, les mesures les plus fréquemment citées par les répondantes et répondants témoignent d'efforts non négligeables de verdissement du secteur des plastiques et des composites, en particulier sur le plan des opérations et des infrastructures des entreprises. Ainsi, il est également possible que les travailleurs et travailleuses possèdent déjà certaines compétences vertes ayant favorisé l'implantation de ces mesures.

***TABLEAU 1.***
***MESURES LIÉES À LA TRANSITION VERTE MISES EN PLACE DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR DES PLASTIQUES ET COMPOSITES (QUESTION 5)***

| | **% PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS*** |
|---|---|
| Programme de gestion et/ou de réduction et/ou de revalorisation des déchets | 64 % |
| Intégration de pratiques et/ou de procédés durables dans le processus de production | 48 % |
| Formation des employé.e.s sur les pratiques écoresponsables<br>*Exemples : meilleure gestion de l'eau, triage des déchets, etc.* | **46 %** |
| Meilleure gestion de l'eau | 44 % |
| Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et installations<br>*Exemples : Certifications LEED, certifications ISO, rénovations avec matériaux écoénergétiques, etc.* | 40 % |
| Réalisation d'audits environnementaux pour évaluer et améliorer les pratiques | 32 % |
| Obtention de certifications environnementales pour vos produits et/ou services | 28 % |
| Investissement dans les technologies vertes | 22 % |
| Élaboration d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) | 20 % |
| Remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par l'énergie renouvelable | 16 % |
| Embauche de personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte | **10 %** |
| Aucune mesure | 10 % |
| Initiatives de préservation de la biodiversité | 2 % |

****Note** : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

La question 6, sur l'adéquation entre les travailleurs et travailleuses actuellement à l'emploi des entreprises participantes et les besoins liés à la transition verte de ces entreprises, révèle une diversité de situations.

**18 % des entreprises indiquent que leurs employées et employés répondent entièrement à leurs besoins liés à la transition verte**, ce qui témoigne d'une préparation adéquate pour faire face aux enjeux environnementaux actuels et pour saisir les opportunités qui se présentent.

**D'autre part, 40 % des entreprises indiquent que leurs travailleurs et travailleuses répondent partiellement à leurs besoins liés à la transition verte**, mais qu'il leur manque de la main-d'œuvre spécialisée ou formée pour répondre pleinement à ces enjeux. Cette situation souligne l'importance de la formation et du développement des compétences pour soutenir la transition verte au sein des entreprises.

**Ainsi, au total, plus de la moitié (58 %) des entreprises disposent d'employées et employés répondant au moins partiellement à leurs besoins relatifs à la transition verte**. Ce résultat va dans le sens l'hypothèse émise lors de l'analyse des réponses à la question 5, selon laquelle une part importante de la main-d'œuvre du secteur des plastiques et composites dispose déjà de certaines compétences favorisant l'implantation de mesures favorables à la transition verte.

En revanche, près du quart (24 %) des entreprises déclarent que leurs travailleuses et travailleurs répondent peu aux besoins liés à la transition verte, ce qui suggère un besoin d'investissement dans le recrutement ou la formation de main-d'œuvre spécialisée dans ce domaine.

**10 % seulement des entreprises indiquent que leurs employées et employés ne répondent pas du tout à leurs besoins relatifs à la transition verte**, c'est-à-dire qu'elles n'ont pas l'expertise ni la main-d'œuvre nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte. En outre, une faible proportion (8 %) des répondants et répondantes affirment n'être que très peu – ou pas du tout – touchés par les enjeux environnementaux actuels. Enfin, on constate qu'aucune entreprise n'indique ne pas se préoccuper des enjeux environnementaux actuels, réitérant la forte conscientisation aux enjeux environnementaux caractéristique du secteur.

***TABLEAU 2.***
***RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LEUR NIVEAU DE SATISFACTION PAR RAPPORT À LA CAPACITÉ DE LEURS EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS À RÉPONDRE À LEURS BESOINS RELATIFS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 6)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS |
|---|---|
| **Partiellement**: Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé | 40 % |
| **Peu**: À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte | 24 % |
| **Entièrement**: Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent | 18 % |
| **Pas du tout**: Nous n'avons ni l'expertise ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte. | 10 % |
| Notre entreprise est **très peu - ou pas du tout -** touchée par les enjeux environnementaux actuels | 8 % |
| Nous ne nous préoccupons pas des enjeux environnementaux actuels | 0 % |

La question 7, qui aborde les obstacles empêchant les entreprises d'aller plus loin dans la mise en place de pratiques favorables à la transition verte, révèle une variété de défis rencontrés. Les répondants avaient la possibilité de sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent à leur situation.

L'analyse des réponses à la question 7 révèle un obstacle à l'implantation de mesures favorables à la transition verte particulièrement saillant pour le secteur des plastiques et des composites, c'est-à-dire **le manque de temps pour analyser de meilleures options. 54 % des répondantes et répondants mentionnent cet obstacle**, alors que la deuxième réponse la plus populaire à la question 7, soit **le manque de connaissances à propos des avantages et/ou du rendement sur investissement de l'implantation de mesures supplémentaires, est mentionnée par 34 % des entreprises**.

30 % des entreprises affirment manquer de ressources financières et/ou éprouver des difficultés d'accès au financement. La même proportion de l'échantillon accuse un manque de connaissances et de main-d'œuvre qualifiée à l'interne, ce qui met en évidence un besoin de développement des compétences et de la formation au sein de ces organisations. Favoriser davantage l'accès au financement pourrait d'ailleurs favoriser le démarrage des démarches nécessaires.

Près du quart des répondantes et répondants mentionnent le manque de clarté des cadres réglementaires (24 %) et le fait que leurs clients ne sont pas encore prêts à utiliser leurs produits favorables à la transition verte (24 %). Un cinquième de l'échantillon indique que les coûts associés à l'implantation de mesures additionnelles menacent la compétitivité de leur entreprise (20 %).

Enfin, 10 % des entreprises indiquent ne pas rencontrer d'obstacles à l'implantation de pratiques écoresponsables, ce qui suggère une certaine facilité ou un alignement naturel avec les principes de durabilité environnementale pour ces entreprises.
Ces résultats soulignent les principaux défis rencontrés par les entreprises membres de PlastiCompétences dans la mise en place de pratiques favorables à la transition verte, et mettent en lumière les domaines où des efforts supplémentaires peuvent être nécessaires pour surmonter ces obstacles. L'enjeu qui prévaut est le manque de temps pour analyser les meilleures options (54 %), suivi du manque de connaissances à propos des avantages et/ou du rendement sur investissement lié à l'implantation de pratiques favorables à la transition verte (34 %).

Ces résultats suggèrent que le mentorat et l'accompagnement par des experts en environnement et en écoresponsabilité, par exemple l'embauche de consultants spécialisés dans le domaine, pourraient représenter des solutions prometteuses pour poursuivre le verdissement du secteur des plastiques et des composites. En effet, faire appel à des spécialistes à l'extérieur des entreprises pourrait fournir à ces dernières l'analyse de meilleures options, sans qu'elles aient à dégager du temps à l'interne pour accomplir cette tâche. Certains spécialistes pourraient également sensibiliser davantage les entreprises aux avantages de l'implantation des mesures favorables à la transition verte, ou les informer sur le rendement sur investissement lié à la mise en place de telles pratiques.

***TABLEAU 3.***
***OBSTACLES EMPÊCHANT LES ENTREPRISES D'ALLER PLUS LOIN DANS LA MISE EN PLACE DE PRATIQUES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 7)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options | 54 % |
| Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles | 34 % |
| Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement | 30 % |
| Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne | 30 % |
| Nos clients ne sont pas encore prêts à utiliser nos biens/services favorables à la transition verte | 24 % |
| Les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs | 24 % |
| Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs | 20 % |
| Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables | 10 % |
| La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate | 8 % |
| Nos fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas accès à des solutions favorables à la transition verte | 6 % |
| Ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise | 0 % |

**Note**: La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

La question 8, qui aborde les opportunités pour les employés et employées de suivre des formations sur les pratiques écoresponsables et/ou sur des enjeux liés à la transition verte, révèle une diversité de situations. Les répondants et répondantes avaient la possibilité de sélectionner une seule réponse parmi les choix proposés.

Comme nous pouvons le constater au graphique 4, **32 % des entreprises mentionnent ne pas offrir ces formations en raison d'un manque de ressources**, ce qui souligne un besoin de soutien supplémentaire pour mettre en place de telles initiatives de formation. De plus, **20 % des entreprises indiquent offrir à leurs employés et employées l'opportunité de suivre de telles formations**. Par ailleurs, 12 % des répondantes et répondants envisagent d'offrir des formations sur les pratiques écoresponsables et/ou des enjeux reliés à la transition verte dans un avenir rapproché. Ces résultats témoignent

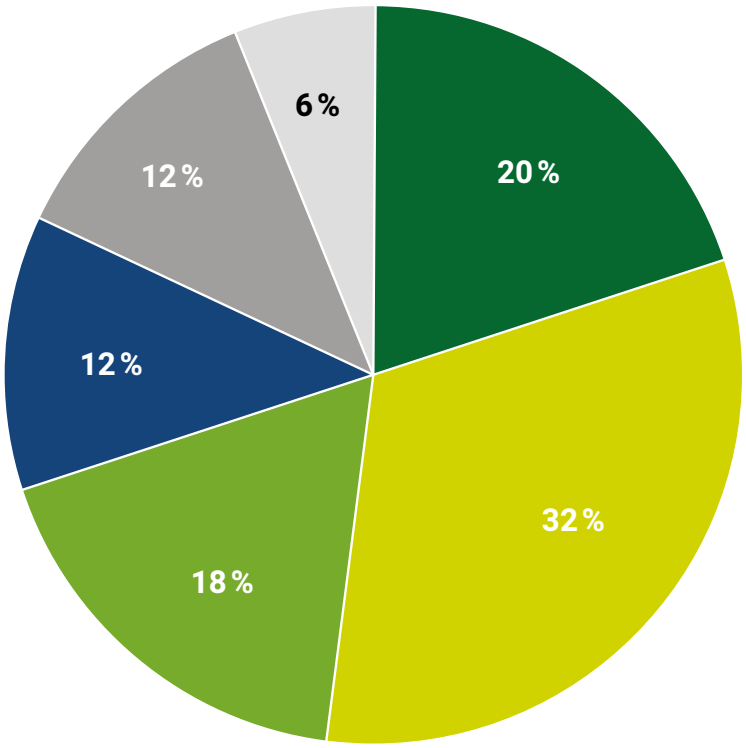
d'un engagement en faveur du développement des compétences et de la sensibilisation environnementale au sein de ces organisations, ainsi qu'une certaine prise de conscience de l'importance de telles formations pour soutenir la transition verte.

On remarque toutefois que l'entreprise n'envisage pas d'offrir ces formations en raison d'un manque d'intérêt ou de ressources dans le cas de 18 % des répondantes et répondants, ou encore que cette question ne s'applique pas à leur industrie pour 12 % des entreprises. Ces résultats suggèrent que des efforts supplémentaires de sensibilisation sur l'importance de la formation et du développement des compétences dans le cadre de la transition verte pourraient être bénéfiques pour le verdissement du secteur.

Les formations accessibles ne répondent pas aux besoins de l'entreprise pour 6 % des répondantes et répondants seulement. Ces réponses suggèrent que repenser la formation pour la rendre plus adaptée aux besoins des entreprises et plus accessible n'est pas un enjeu prioritaire pour favoriser le verdissement du secteur des plastiques et des composites.

Ces résultats mettent en lumière les efforts déployés par certaines entreprises pour former leurs employés et employées aux pratiques écoresponsables et à la transition verte, ainsi que les défis rencontrés par d'autres pour mettre en place de telles initiatives de formation. Le principal obstacle empêchant davantage d'entreprises d'offrir des formations sur les pratiques écoresponsables et/ou sur des enjeux liés à la transition verte semble être le manque de ressources. Il s'agit également de l'un des principaux obstacles cités à la question 7, qui empêche les entreprises de PlastiCompétences de mettre en place davantage de mesures favorables à la transition verte.

***GRAPHIQUE 4.***
***OPPORTUNITÉS DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DES ENTREPRISES DE SUIVRE DES FORMATIONS SUR LES PRATIQUES ÉCORESPONSABLES ET/OU SUR DES ENJEUX LIÉS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 8)***



# 3.3

# ANTICIPATIONS DES ENTREPRISES POUR LEUR AVENIR DANS UNE ÉCONOMIE EN TRANSITION

Les anticipations des entreprises concernant leurs besoins dans une économie en transition verte sont un aspect crucial pour leur adaptation et leur succès futur. Alors que la transition verte progresse, les entreprises doivent anticiper les changements dans leur secteur d'activité et dans leurs pratiques commerciales. Ces changements impacteront non seulement la manière dont elles opèrent, mais aussi le travail de leurs employées et employés. Les entreprises doivent être attentives aux tendances et aux besoins de leurs clients, ainsi qu'aux nouvelles compétences et technologies qui seront nécessaires. Cette prospective est essentielle pour assurer une transition réussie vers une économie plus durable et respectueuse de l'environnement, d'où l'importance de la question 9.

Les réponses à cette question, qui a pour objet l'**impact de la transition verte sur le travail de la main-d'œuvre et des entreprises**, montrent une pluralité de perspectives.

**38 % des répondants et répondantes n'anticipent aucun changement dans le travail de leurs employés et employées. Toutefois, 34 % des entreprises prévoient que le travail de leurs employés et employées changera, ce qui pourrait nécessiter l'acquisition de nouvelles compétences.** En somme, des proportions similaires de l'échantillon ont des anticipations opposées concernant l'avenir du travail de leurs employés et employées. On peut émettre plusieurs hypothèses à partir de ce contraste.

D'abord, il se peut que les répondantes et répondants ayant sélectionné ces choix de réponses en soient à des stades différents de leur engagement dans la transition verte. Ce décalage pourrait faire en sorte qu'une partie des entreprises anticipent des changements dans les cinq prochaines années, alors que les autres ont déjà effectué la majeure partie des changements ou les anticipent dans un avenir plus lointain.

Ensuite, cet apparent paradoxe pourrait refléter la complexité de la transition verte elle-même, en particulier dans un secteur clé comme celui des plastiques et des composites. La transition verte est effectivement un phénomène multidimensionnel empreint de nuance, susceptible d'être interprété différemment d'une entreprise à l'autre.

Enfin, ces résultats peuvent indiquer l'absence d'un consensus clair au sein des entreprises des plastiques et des composites sur le rôle du secteur dans la transition verte, les impacts de celle-ci sur les entreprises et les meilleures façons de leur faire face.

Quelles que soient les explications derrière ces résultats, ils soulignent néanmoins l'importance pour les entreprises de se préparer aux changements potentiellement induits par la transition verte en développant les compétences de leur main-d'œuvre pour éventuellement s'adapter aux nouvelles exigences du marché. Ces constats pointent vers la nécessité d'un suivi étroit des besoins et de la demande de compétences des entreprises membres de PlastiCompétences. En retour, une collaboration étroite avec les institutions responsables de concevoir et de dispenser la formation pour les travailleurs et travailleuses sera essentielle afin d'assurer l'adéquation entre l'offre et la demande de compétences dans le secteur.

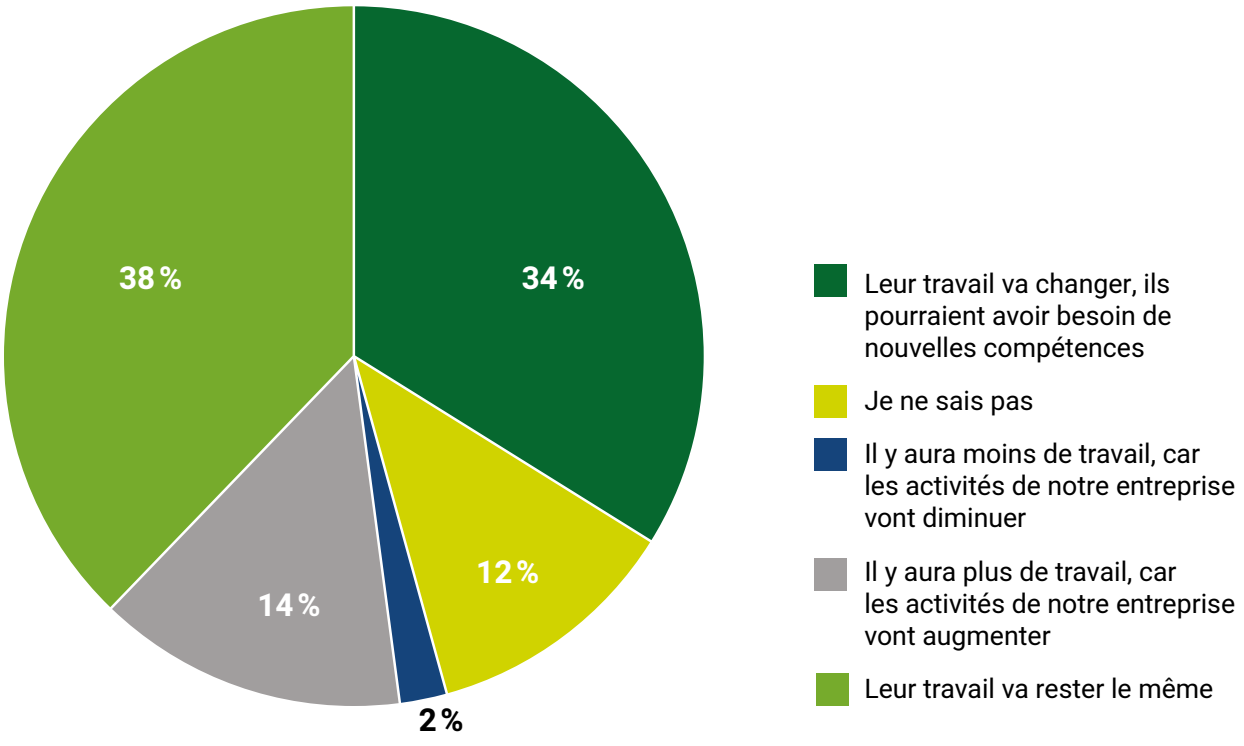
14 % des entreprises anticipent une augmentation du travail pour leurs employés et employées en raison d'une augmentation des activités de leur entreprise. Cette anticipation suggère une perception positive de l'impact de la transition verte sur leur entreprise, avec des opportunités de croissance et d'expansion. Toutefois, la proportion des répondantes et répondants ayant sélectionné ce choix de réponses étant relativement faible, il est raisonnable de supposer que le secteur des plastiques et des composites ne devra probablement pas être l'objet de politiques de gestion de croissance particulières dans le cadre de la transition verte.

En outre, 2 % des entreprises prévoient une diminution du travail pour leurs employés et employées en raison d'une diminution des activités de leur entreprise. Ainsi, les entreprises de PlastiCompétences anticipent généralement peu de changements dans leur niveau d'activité en raison de la transition verte.

12 % des répondantes et répondants déclarent ne pas savoir quoi répondre à la question 9, ce qui représente à nouveau une proportion relativement faible de l'échantillon. Toutefois, compte tenu des disparités présentées précédemment parmi les réponses à cette question, il se peut que les entreprises du secteur des plastiques et des composites puissent bénéficier de suppléments d'information à propos des impacts de la transition verte sur leur secteur.

Ces résultats mettent en lumière les diverses façons dont les entreprises appartenant à PlastiCompétences anticipent l'impact de la transition verte sur le travail de leurs employés et employées. Ils soulignent l'importance pour les entreprises de se préparer aux changements à venir en développant les compétences nécessaires pour s'adapter à une économie en transition verte. Les résultats mettent aussi en lumière les besoins du secteur en matière de politiques publiques, sur lesquels nous reviendrons dans les recommandations à la section 5.

***GRAPHIQUE 5.***
***CHANGEMENT DES TÂCHES DE LA MAIN-D'ŒUVRE ANTICIPÉ DANS LES CINQ PROCHAINES ANNÉES (QUESTION 9)***



# 3.3.1

# BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE, FORMATION ET RECRUTEMENT

Les besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre dans le cadre de la transition verte sont au cœur des préoccupations actuelles. **Pour réussir leur transition vers des pratiques plus durables, les entreprises doivent non seulement identifier les compétences requises pour opérer dans une économie verte, mais aussi mettre en place des programmes de formation et de recrutement adaptés**. Cette double exigence souligne l'importance pour les entreprises de repenser leurs stratégies de gestion des ressources humaines afin de s'adapter aux nouveaux défis posés par la transition verte, d'où l'importance d'identifier et de mettre en lumière ces besoins

# 3.3.1.1 COMPÉTENCES

La question 10, sur les compétences à développer par le biais de la formation dans le cadre de la transition verte, permet de dégager les priorités des entreprises en matière de développement des compétences. Les répondants et répondantes devaient classer les compétences en ordre de priorité, avec le choix numéro 1 représentant leur priorité.

**38 % des entreprises classent les compétences en gestion de projet de développement durable comme leur priorité numéro un**. Cela met en lumière l'importance accordée à la capacité de planification stratégique et d'évaluation de l'impact environnemental des projets pour mener à bien la transition verte.

**26 % des entreprises identifient les compétences techniques spécifiques à la transition verte comme leur priorité numéro un**. Cela suggère une reconnaissancede l'importance des compétences techniques spécialisées pour réussir la transition vers des pratiques plus durables.

18 % des entreprises identifient les compétences en communication environnementale comme leur priorité numéro un. Cela souligne l'importance de la sensibilisation du public aux enjeux environnementaux et de la communication des initiatives de développement durable pour renforcer l'engagement en faveur de la transition verte.

**70 % des entreprises placent l'option « Nous n'avons pas besoin de formation spécifique à la transition verte pour nos employés et employées » en dernière position**, indiquant que les besoins en termes de compétences spécifiques à la transition verte des entreprises du secteur des plastiques et des composites ne sont pas comblés.

Ces résultats mettent en lumière les priorités des entreprises en matière de développement des compétences pour la transition verte. Ils soulignent l'importance pour les entreprises de cibler les domaines de formation les plus pertinents pour leurs besoins spécifiques afin de réussir leur transformation vers des pratiques plus durables. Le fait que la priorité numéro 1 la plus populaire soit les compétences de gestion de projet de développement durable semble cohérent avec les principaux obstacles identifiés par les entreprises. Les entreprises dont les employées et employés disposent de meilleures compétences de gestion de projets de développement durable pourraient être mieux disposées à dégager du temps pour analyser les options de mesures favorables à la transition verte à implanter. Ce type de compétences pourrait également favoriser l'acquisition d'information sur les avantages et le rendement sur investissement de l'implantation de mesures favorables à la transition verte.

***TABLEAU 4.***
***COMPÉTENCES LES PLUS IMPORTANTES À DÉVELOPPER PAR LA FORMATION SELON LES ENTREPRISES DU SECTEUR DES PLASTIQUES ET COMPOSITES (QUESTION 10).***

| | PRIORITÉ 1 | PRIORITÉ 2 | PRIORITÉ 3 | PRIORITÉ 4 |
|---|---|---|---|---|
| **Compétences en gestion de projet de développement durable**<br>*Exemples : Planification stratégique pour l'adoption de pratiques respectueuses de l'environnement, évaluation de l'impact environnemental des projets, etc.* | **38 %** | 30 % | 30 % | 2 % |
| **Compétences techniques spécifiques à la transition verte**<br>*Exemples : Mise en place de systèmes d'énergie solaire, embauche de spécialistes en gestion de l'eau, en maintenance des éoliennes, en économie circulaire, en économie environnementale, etc.* | 26 % | **34 %** | 26 % | 14 % |
| **Compétences en communication environnementale**<br>*Exemples : Sensibilisation du public aux enjeux environnementaux, rédaction de rapports de développement durable, création de campagnes de sensibilisation, responsabilité sociale des entreprises, etc.* | 18 % | 34 % | **34 %** | 14 % |
| Nous n'avons pas besoin de formation spécifique à la transition verte pour nos employé.e.s | 18 % | 2 % | 10 % | **70 %** |

La question 11, sur les compétences génériques nécessaires pour faire face aux enjeux de la transition verte, permet de mettre en évidence les capacités considérées comme essentielles par les entreprises. Les répondants et répondantes pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés.

Les compétences génériques, également appelées compétences transversales, sont des capacités et des traits de personnalité qui peuvent être appliqués à différents contextes et industries. Contrairement aux compétences techniques, qui sont spécifiques à un domaine particulier, les compétences génériques sont des compétences de base qui sont souvent nécessaires pour réussir dans de nombreux emplois et situations de vie. Ces compétences incluent des aptitudes telles que la communication efficace, le travail d'équipe, la pensée critique et les autres choix de réponses à la question 11.

**82 % des entreprises identifient la capacité d'adaptation, l'ouverture d'esprit et au changement comme une compétence générique importante pour faire face aux enjeux de la transition verte. 62 % soutiennent que la vision à long terme est une compétence générique importante pour faire face aux enjeux de la transition verte.**

La troisième compétence générique la plus souvent citée par les répondantes et répondants est la créativité (56 %). 46 % des répondants misent sur la capacité de bien communiquer. 40 % des entreprises soulignent l'aptitude au travail d'équipe comme compétence générique nécessaire. 38 % des entreprises mettent en avant la pensée critique comme une compétence générique importante. La proportion des répondantes et répondants ayant souligné la valeur de l'autonomie et la capacité à travailler de façon indépendante est de 34 %. Un peu plus du quart (26 %) des répondantes et répondants mentionnent la capacité de réseautage et de création de partenariats parmi les compétences génériques nécessaires à leurs employées et employés pour mieux faire face aux enjeux de la transition verte.

Le fait qu'une très grande proportion des répondantes et répondants choisissent la capacité d'adaptation, l'ouverture d'esprit et au changement parmi les compétences génériques qui permettront à leur main-d'œuvre de mieux faire face aux enjeux de la transition verte suggère que les entreprises reconnaissent la possibilité que le secteur des plastiques et des composites connaisse des changements relativement importants lors de la transition verte. Ce résultat, presque unanime, pourrait offrir une piste de réflexion pour poursuivre l'analyse de la polarisation

des réponses à la question 9. En effet, la popularité marquée de la capacité d'adaptation comme compétence générique permettant aux entreprises de mieux faire face à la transition verte semble corroborer l'hypothèse selon laquelle les entreprises du secteur des plastiques et des composites anticipent des changements en raison de la transition verte, mais que l'horizon temporel des changements anticipés varie à travers le secteur. La popularité de la vision à long terme parmi les choix de réponses à la question 11 pointe également dans cette direction.

On remarque également au tableau 4 qu'une très faible part de l'échantillon (6 %) a sélectionné le choix de réponse « ne s'applique pas », permettant de supposer que globalement, les entreprises du secteur des plastiques et des composites reconnaissent le rôle clé des compétences génériques parmi l'arsenal d'outils permettant aux entreprises de faire face à la transition verte et de saisir les opportunités qu'elle représente.

Ces résultats soulignent l'importance pour les entreprises de développer un ensemble de compétences génériques chez leurs employés et employées pour réussir leur transition vers une économie plus durable et respectueuse de l'environnement. Les résultats peuvent également suggérer que la formation diplômante devrait favoriser le développement de ces compétences afin que les étudiants puissent mieux en satisfaire la demande lorsqu'ils entreront sur le marché du travail.

***TABLEAU 5.***
***COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES NÉCESSAIRES AUX EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS POUR MIEUX FAIRE FACE AUX ENJEUX DE LA TRANSITION VERTE (QUESTION 11)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Capacité d'adaptation, ouverture d'esprit et au changement | 82 % |
| Vision à long terme | 62 % |
| Créativité | 56 % |
| Capacité à bien communiquer | 46 % |
| Aptitude de travail d'équipe | 40 % |
| Pensée critique | 38 % |
| Autonomie et capacité à travailler de façon indépendante | 34 % |
| Capacité de réseautage et création de partenariats | 26 % |
| Ne s'applique pas | 6 % |

***Note**: *La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

# 3.3.1.2 FORMATION ET RECRUTEMENT

La question 12, sur l'amélioration de l'offre de formation continue pour les travailleurs et travailleuses en emploi afin de mieux répondre aux besoins des entreprises en matière de transition verte, permet de mettre en évidence plusieurs axes d'amélioration potentiels. Les répondants et répondantes pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés.

**48 % des entreprises pensent qu'il faudrait que la formation disponible pour les travailleurs et travailleuses en emploi soit plus facilement accessible.** On retrouve parmi les autres réponses, l'importance d'offrir des formations qui portent davantage sur les compétences techniques spécifiques liées à la transition verte (36 %) et sur les compétences humaines, comme le travail d'équipe et la communication, ainsi que sur les compétences éthiques et environnementales (36 %). 36 % des répondantes et répondants soulignent également l'importance d'offrir des formations dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs et travailleuses restent à jour sur les connaissances nécessaires. 32 % des entreprises estiment qu'il faudrait qu'il y ait davantage de programmes de formation offerts pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi.

12 % des répondantes et répondants déclarent ne pas savoir quelles solutions permettraient l'amélioration des programmes de formation pour les travailleurs et travailleuses en emploi et seulement 6 % des entreprises s'estiment déjà satisfaites des programmes de formation pour les travailleurs et travailleuses en emploi. Ces résultats suggèrent que ces programmes ne comblent présentement pas les besoins des entreprises du secteur des plastiques et composites et que leur amélioration est de mise.

Augmenter l'accessibilité des programmes de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi se démarque en tant que proposition d'amélioration la plus populaire parmi les répondantes et répondants. Ce résultat semble cohérent avec ceux de la question 8, où une part significative des répondantes et répondants indique ne pas offrir de formation sur les enjeux de la transition verte à leurs employées et employés en raison d'un manque de ressources. Trois autres solutions se retrouvent à égalité, c'est-à-dire que la formation pourrait accorder davantage d'importance aux compétences techniques, aux compétences humaines, et qu'elle devrait être offerte davantage dans une perspective de formation continue pour que les compétences de la main-d'œuvre demeurent à jour par rapport aux besoins des entreprises et aux exigences du marché. Ces résultats soulèvent à nouveau l'enjeu de la complexité de la transition verte pour le secteur des plastiques et des composites et les compétences pluridimensionnelles en demande parmi ses entreprises.

***TABLEAU 6.***
***SOLUTIONS SOULEVÉES QUANT À UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE ET DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR DES PLASTIQUES ET COMPOSITES (QUESTION 12)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Il faudrait que les formations disponibles pour les travailleurs.euses à l'emploi soient plus facilement accessibles (mieux informer les entreprises au sujet des formations existantes, diminuer les coûts, etc.) | 48 % |
| Il faudrait que les formations offertes portent davantage sur les compétences techniques spécifiques *(ex. : outils et technologies)* liées à la transition verte | 36 % |
| Il faudrait que les formations offertes abordent davantage les compétences humaines liées à la transition verte, comme le travail d'équipe, la communication et la capacité d'adaptation, la compréhension des enjeux éthiques et environnementaux | 36 % |
| Il faudrait que les formations accessibles soient offertes dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs.euses restent à jour sur les connaissances qui leur sont nécessaires | 36 % |
| Il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs.euses déjà en emploi | 32 % |
| Je ne sais pas | 12 % |
| Nous sommes déjà satisfaits des programmes de formation continue pour les travailleurs.euses déjà à l'emploi | 6 % |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

Les entreprises expriment diverses attentes concernant l'offre de formation diplômante dans leur domaine pour mieux répondre aux besoins liés à la transition verte. Les répondantes et répondants pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés à la question 13.

**La réponse de loin la plus populaire à la question 13 est « je ne sais pas », sélectionnée par 42 % des répondantes et répondants.** À titre comparatif, cette réponse représente seulement 12 % des résultats de la question précédente, concernant la formation continue. **Ces résultats suggèrent que les entreprises de PlastiCompétences connaissent mieux l'offre de formation continue que l'offre de formation diplômante dans leur secteur.** Pourtant, seulement 6 % des répondantes et répondants se déclarent satisfaits des programmes de formation diplômante, indiquant que ceux-ci ne comblent pas présentement les besoins des entreprises.

De plus, 6 % des répondantes et répondants souhaiteraient que plus d'étudiantes et étudiants s'inscrivent dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte. Ce résultat suggère que la raison pour laquelle les entreprises ne savent pas comment améliorer l'offre de formation diplômante n'est pas que trop peu d'étudiantes et d'étudiants s'inscrivent dans les programmes pour qu'elles arrivent à en identifier les autres lacunes. Globalement, les entreprises du secteur des plastiques et des composites semblent avoir de la difficulté à envisager comment la formation diplômante pourrait contribuer à doter leur main-d'œuvre des compétences dont elles ont besoin pour mieux faire face aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qu'elle présente.

Certains répondantes et répondants (26 %) estiment que les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail pour susciter un plus grand

intérêt chez les étudiants et étudiantes. La même proportion de l'échantillon souligne le besoin de rendre la formation diplômante plus accessible à travers les régions du Québec.

Le cinquième (20 %) des entreprises estiment que la formation diplômante devrait permettre aux travailleurs et travailleuses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique liées à la transition verte.

Enfin, 18 % des répondantes et répondants soulignent la nécessité d'actualiser le contenu des formations pour que les compétences et les connaissances des étudiants et étudiantes répondent vraiment aux besoins des entreprises en matière de transition verte. Cette demande reflète un désir d'adaptation aux technologies et des pratiques dans ce domaine.

Globalement, l'analyse des réponses à la question 13 met en lumière la nécessité d'une collaboration plus étroite entre les entreprises du secteur des plastiques et des composites et les institutions dispensant la formation diplômante des travailleurs dans ce secteur.

***TABLEAU 7.***
***ADÉQUATION DE L'OFFRE DE FORMATION DIPLÔMANTE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 13)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Je ne sais pas | 42 % |
| Les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail et susciter un plus grand intérêt chez les étudiant.e.s. *(Actuellement, le faible nombre de diplômé.e.s sur le marché limite l'accès de notre entreprise à des candidat.e.s en nombre suffisant pour les postes nécessaires liés à la transition verte)* | 26 % |
| La formation diplômante associée à notre industrie pourrait être offerte dans plus d'établissements et plus accessible à travers les régions du Québec | 26 % |
| La formation diplômante devrait permettre aux travailleurs.euses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte | 20 % |
| Le contenu de la formation devrait être mieux actualisé pour que les compétences et les connaissances vertes des étudiant.e.s répondent vraiment aux besoins de notre entreprise | 18 % |
| Je suis déjà satisfait des programmes de formation diplômante de nos employé.e.s | 6 % |
| Il faudrait qu'il y ait plus d'étudiant.e.s qui s'inscrivent dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont notre entreprise a besoin | 6 % |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

L'analyse des réponses à la question 14, sur les mesures prioritaires pour se préparer à la transition verte, révèle des tendances significatives quant aux priorités des entreprises en matière de transition écologique. Parmi les répondants et répondantes, **26 % classent la promotion et l'implantation d'initiatives de développement durable au sein de leur entreprise comme la mesure la plus importante**, à égalité avec la recherche et l'obtention de soutien financier. Ces résultats concordent avec les réponses aux questions antérieures. Il semble possible que la recherche et l'obtention de soutien financier favorisent l'implantation d'initiatives de développement durable au sein des entreprises. En outre, considérant que des proportions importantes des répondantes et répondants déclarent avoir déjà implanté plusieurs pratiques de développement durable au sein de leur entreprise, ce résultat réitère la forte conscientisation des entreprises par rapport au développement durable et aux enjeux environnementaux actuels.

**En deuxième position, 26 % identifient la formation de la main-d'œuvre existante comme une mesure essentielle**, réitérant l'importance accordée à la formation continue dans le secteur des plastiques et composites, possiblement au détriment de l'attention accordée à la formation diplômante.

La troisième mesure prioritaire, choisie par 20 % des répondants, est d'ailleurs la collaboration avec les institutions offrant la formation initiale afin que laformation reçue par les futurs employés et employées corresponde mieux aux besoins des entreprises.

Les autres mesures, telles que la mise à disposition de mesures de soutien à la requalification de la main-d'œuvre, la réalisation d'audits environnementaux et l'embauche de main-d'œuvre spécialisée en environnement et/ou en écoresponsabilité, sont classées de manière moins prioritaire.

**L'embauche de main-d'œuvre spécialisée en environnement et/ou en écoresponsabilité se démarque en tant que mesure généralement peu populaire à travers l'ensemble de l'enquête**. Toutefois, les répondantes et répondants semblent accorder une grande importance aux compétences, tant génériques que spécifiques à la transition verte. Ainsi, il semble que pour leur permettre de mieux faire face aux enjeux de la transition verte, les compétences recherchées par les entreprises du secteur des plastiques et composites devraient être intrinsèques aux divers postes déjà existants au sein de ces entreprises. En d'autres termes, les entreprises semblent désirer que l'ensemble de leurs employées et employés possèdent les compétences nécessaires pour favoriser activement la transition verte, plutôt que dédier un ou plusieurs postes en entier à cet enjeu.

***TABLEAU 8.***
***MESURES QUI PEUVENT POSSIBLEMENT ÊTRE MISES EN PLACE POUR FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 14)***

| | PRIORITÉ 1 | PRIORITÉ 2 | PRIORITÉ 3 | PRIORITÉ 4 | PRIORITÉ 5 | PRIORITÉ 6 | PRIORITÉ 7 | PRIORITÉ 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Promotion et implantation d'initiatives et de pratique d'affaires écoresponsables au sein de notre entreprise | **26 %** | 18 % | 12 % | 10 % | 14 % | 10 % | 4 % | 18 % |
| Recherche et obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales | **26 %** | 10 % | 18 % | 12 % | 14 % | 10 % | 4 % | 6 % |
| Formation du personnel existant | 18 % | **26 %** | 16 % | 12 % | 12 % | 8 % | 2 % | 6 % |
| Collaboration avec les organisations offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employés corresponde mieux aux besoins des entreprises | 16 % | 6 % | **20 %** | 12 % | 6 % | 14 % | 16 % | 10 % |
| Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects | 8 % | 18 % | 6 % | **30 %** | 6 % | 14 % | 12 % | 6 % |
| Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour mes employé.e.s. | 4 % | 10 % | 12 % | 10 % | **18 %** | 12 % | 14 % | 20 % |
| Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité | 2 % | 4 % | 8 % | 10 % | 14 % | **20 %** | **28 %** | 14 % |
| Audits environnementaux (ISO 2001) | 0 % | 8 % | 8 % | 4 % | 16 % | 12 % | 20 % | **32 %** |

# 4

# CROISEMENT DE DONNÉES

L'analyse croisée permet de **comprendre les relations et les corrélations entre différentes variables étudiées dans le cadre de ce rapport**. Cela offre une vue plus approfondie sur les dynamiques à l'œuvre parmi les entreprises membres de PlastiCompétences et leur engagement dans la transition verte. Cette section présente les résultats des analyses croisées, mettant en lumière les associations significatives entre diverses réponses au sondage. Les éléments d'analyse les plus pertinents ressortent du croisement des réponses aux questions des sections 3.2. (Les entreprises et la transition verte aujourd'hui) à 3.3.1.2. (Formation et recrutement) avec le nombre d'employées et employés des entreprises.

# 4.1

# CROISEMENT 1 – LES CHANGEMENTS ANTICIPÉS DANS LE TRAVAIL DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS

**L'analyse des réponses à la question 9 présente une contradiction dans les anticipations des entreprises du secteur des plastiques et composites concernant les impacts de la transition verte sur le travail de leurs employées et employés au cours des cinq prochaines années**. En effet, des proportions similaires de l'échantillon anticipent que le travail de leur main-d'œuvre restera le même (38 %), et que le travail de leurs travailleurs et travailleuses changera, nécessitant qu'ils disposent de nouvelles compétences (34 %). Le croisement des réponses à la question 9 avec le nombre d'employées et employés des entreprises offre une piste de réflexion supplémentaire pour comprendre ce paradoxe.

On remarque au tableau 9 que les proportions des entreprises comptant entre 1 et 24 employés ayant sélectionné les choix de réponses contradictoires sont identiques. Cependant, les deux tiers des entreprises comptant entre 25 et 50 employées et employés (67 %) anticipent que leur travail va rester le même dans les cinq prochaines années, alors que seulement 8 % des entreprises de cette taille anticipent des changements qui pourraient nécessiter l'acquisition de nouvelles compétences. En revanche, 45 % des entreprises comptant entre 51 et 200 employées et employés anticipent de tels changements, tandis que 25 % d'entre elles anticipent que le travail de leurs employées et employés va rester le même. Des parts égales des entreprises comptant entre 201 et 500 employées et employés ont sélectionné les choix de réponses contradictoires.

Toutefois, considérant que les entreprises d'entre 25 et 200 employées et employées représentent 64 % de l'échantillon, le point de bascule dans les anticipations des entreprises comptant entre 25 et 50 employées et employés et celles comptant entre 51 et 200 employées et employés semble indiquer que **la taille des entreprises pourrait influencer leurs anticipations par rapport aux impacts de la transition verte sur le travail de leur main-d'œuvre**. Les entreprises de plus petites tailles pourraient ne pas être en mesure d'adopter certains changements découlant de la transition verte, ou anticiper l'avènement de ces changements dans un avenir plus lointain. **En contrepartie, les entreprises de plus grande taille pourraient avoir accès à davantage de ressources (financières, humaines, etc.) pour répondre plus rapidement aux impacts de la transition verte.**

***TABLEAU 9.***
***TAILLE DE L'ENTREPRISE ET LES CHANGEMENTS ANTICIPÉS DANS LES TÂCHES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (QUESTIONS 2 & 9)***

| | ENTRE 1 ET 9 | ENTRE 10 ET 24 | ENTRE 25 ET 50 | ENTRE 51 ET 200 | ENTRE 201 ET 500 | ENTRE 501 ET 1000 | PLUS DE 1001 | TOTAL* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Leur travail va changer, ils pourraient avoir besoin de nouvelles compétences | 25 % | 40 % | 8 % | 45 % | 43 % | 100 % | 0 % | **34 %** |
| Leur travail va rester le même | 25 % | 40 % | 67 % | 25 % | 43 % | 0 % | 0 % | **38 %** |
| Il y aura moins de travail, car les activités de notre entreprise vont diminuer | 0 % | 0 % | 0 % | 5 % | 0 % | 0 % | 0 % | **2 %** |
| Il y aura plus de travail, car les activités de notre entreprise vont augmenter | 25 % | 0 % | 25 % | 10 % | 14 % | 0 % | 0 % | **14 %** |
| Je ne sais pas | 25 % | 20 % | 0 % | 15 % | 0 % | 0 % | 100 % | **12 %** |
| **Total global** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100%** | **100%** | **100%** |

***Note**: *Cette colonne indique la proportion de l'échantillon total ayant sélectionné chacun des choix de réponses à la question 9. Par exemple, la cellule du tableau à l'intersection de la ligne « Leur travail va changer, ils pourraient avoir besoin de nouvelles compétences » et de la colonne « Entre 1 et 9 » (25 %) montre que 25 % des répondantes et répondants dont l'entreprise compte entre 1 et 9 employés considèrent que le travail de leurs employés et employées changera, nécessitant peut-être de nouvelles compétences. 34 % de l'ensemble des répondantes et répondants ont indiqué qu'ils estiment que le travail de leur main-d'œuvre changera, nécessitant peut-être le besoin de nouvelles compétences.*

# 4.2

# CROISEMENT 2 – L'ACCÈS À LA FORMATION

On remarque au tableau 10 qu'aucune entreprise de moins de 25 employées et employés ne leur offre présentement l'opportunité de suivre des formations sur les pratiques écoresponsables et/ou les enjeux de la transition verte. Toutefois, 25 % des entreprises d'entre 1 et 9 employées et employés, et 40 % des entreprises d'entre 10 et 24 employées et employés se disent intéressées à offrir ces formations à leurs employées et employés, mais manquer de ressources pour le faire. Les mêmes proportions des entreprises de ces tailles indiquent ne pas offrir ces formations par manque d'intérêt. **Ainsi, les plus petites entreprises semblent avoir besoin de plus de soutien et de sensibilisation pour que leurs travailleurs et travailleuses puissent obtenir l'opportunité de suivre des formations sur les pratiques écoresponsables et les enjeux de la transition verte.**

On remarque également que le manque de ressources empêchant les entreprises d'offrir l'opportunité à leurs employées et employés de suivre ce type de formation est la réponse la plus populaire parmi les entreprises d'entre 25 et 200 employées et employés. Toutefois, le quart des entreprises d'entre 25 et 50 employées et employés et le cinquième des entreprises d'entre 51 et 200 employées et employés offrent déjà ces formations à leur main-d'œuvre. Cependant, en se basant sur l'analyse du croisement de données précédent, les anticipations des entreprises par rapport aux tâches de leurs travailleurs et travailleuses dans les cinq prochaines années ne semblent pas corrélées avec le fait qu'elles offrent ou non des formations au sujet de la transition verte à leur main-d'œuvre ni avec les raisons pour lesquelles elles n'en offrent pas.

***TABLEAU 10.***
***TAILLE DES ENTREPRISES ET OPPORTUNITÉ POUR LES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SUIVRE DES FORMATIONS SUR LES PRATIQUES ÉCORESPONSABLES ET/OU LES ENJEUX DE LA TRANSITION VERTE (QUESTIONS 2 & 8)***

| | ENTRE 1 ET 9 | ENTRE 10 ET 24 | ENTRE 25 ET 50 | ENTRE 51 ET 200 | ENTRE 201 ET 500 | ENTRE 501 ET 1000 | PLUS DE 1001 | TOTAL* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Non : Intérêt à offrir ces formations, mais manque de ressources | 25 % | 40 % | 33 % | 30 % | 29 % | 0 % | 100 % | **32 %** |
| Oui | 0 % | 0 % | 25 % | 20 % | 29 % | 100 % | 0 % | **20 %** |
| Non : Envisagé dans un avenir rapproché | 0 % | 20 % | 17 % | 15 % | 0 % | 0 % | 0 % | **12 %** |
| Non : Pas envisagé par manque d'intérêt ou de ressources | 25 % | 40 % | 17 % | 10 % | 29 % | 0 % | 0 % | **18 %** |
| Non : Ne s'applique pas à notre industrie | 50 % | 0 % | 8 % | 15 % | 0 % | 0 % | 0 % | **12 %** |
| Non : Les formations accessibles ne répondent pas aux besoins de notre entreprise | 0 % | 0 % | 0 % | 10 % | 14 % | 0 % | 0 % | **6 %** |
| **Total global** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100%** | **100%** | **100%** |

**Note* : *Cette colonne indique la proportion de l'échantillon total ayant sélectionné chacun des choix de réponses à la question 8. Par exemple, la cellule du tableau à l'intersection de la ligne « Leur travail va changer, ils pourraient avoir besoin de nouvelles compétences » et de la colonne « Entre 1 et 9 » (25 %) montre que 25 % des répondantes et répondants dont l'entreprise compte entre 1 et 9 employés considèrent que le travail de leurs employés et employées changera, nécessitant peut-être de nouvelles compétences. 32 % de l'ensemble des répondantes et répondants ont indiqué qu'ils estiment que le travail de leur main-d'œuvre changera, nécessitant peut-être le besoin de nouvelles compétences.*

# 4.3

# CROISEMENT 3 – MESURES PRIORITAIRES

On remarquait à la question 14 que deux mesures permettant aux entreprises de se préparer à faire face aux changements entraînés par la transition verte arrivaient à égalité en termes de popularité auprès des répondantes et répondants en tant que priorité numéro 1. Ces mesures sont la promotion et l'implantation d'initiatives de développement durable, ainsi que la recherche et l'obtention de soutien financier. Le croisement des choix de priorité numéro 1 selon la taille de l'entreprise révèle que la recherche de soutien financier (42 %) est plus populaire que la promotion et l'implantation d'initiatives de développement durable (17 %) auprès des entreprises d'entre 25 et 50 employées et employés. Au contraire, la promotion et l'implantation d'initiatives de développement durable (45 %) est plus populaire que la recherche de soutien financier (15 %) parmi les entreprises d'entre 51 et 200 employées. Des proportions égales (29 %) des entreprises d'entre 201 et 500 employées et employés ont sélectionné ces deux mesures comme priorité numéro 1. La mesure la plus fréquemment choisie par les entreprises de cette taille est plutôt la formation de la main-d'œuvre existante. On remarque également qu'aucune entreprise de 24 employées et employés et moins n'a sélectionné la promotion et l'implantation d'initiatives de développement durable comme priorité numéro 1.

Ces résultats semblent indiquer qu'il existe une **dynamique d'échelle dans la priorisation de certaines mesures plutôt que d'autres par les entreprises de différentes tailles dans le secteur des plastiques et des composites**. Autrement dit, les mesures priorisées par les entreprises peuvent varier en fonction de leur taille, car certaines mesures peuvent être plus faciles à implanter à grande échelle en raison de l'apparition d'économies d'échelle.

**Les plus petites entreprises semblent vouloir d'abord s'assurer d'avoir suffisamment de liquidités et d'être plus stables financièrement, afin de soutenir d'éventuelles démarches supplémentaires. Les entreprises d'entre 51 et 200 employées et employés, quant à elles, peuvent choisir de mettre l'accent sur l'implantation d'initiatives de développement durable pour, par exemple, mieux répondre aux attentes des consommateurs ou autrement faire face à des changements induits par la transition verte**. Leur taille pourrait leur permettre d'accéder aux ressources, notamment financières, nécessaires pour mettre en place de telles initiatives. Il est également possible que leur plus grande taille leur permette de dégager des économies d'échelles dans l'implantation de certaines initiatives de développement durable, rendant cette mesure plus accessible. **Pour les plus grandes entreprises, l'importance accordée à la recherche de soutien financier et à l'implantation d'initiatives de développement durable semble s'équilibrer**. Ces entreprises mettent plutôt l'accent sur la formation des employées et employés existants. En effet, la mise à niveau des compétences de la main-d'œuvre peut s'avérer essentielle pour maintenir à plus grande échelle les changements et autres mesures favorables à la transition verte implantées dans l'entreprise.

***TABLEAU 11.***
***TAILLE DES ENTREPRISES ET LA PRIORITÉ NUMÉRO 1 PARMI LES MESURES À METTRE EN PLACE POUR PRÉPARER LES ENTREPRISES À FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS ENTRAÎNÉS PAR LA TRANSITION VERTE (QUESTIONS 2 & 14)***

| | ENTRE 1 ET 9 | ENTRE 10 ET 24 | ENTRE 25 ET 50 | ENTRE 51 ET 200 | ENTRE 201 ET 500 | ENTRE 501 ET 1000 | PLUS DE 1001 | TOTAL* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Promotion et implantation d'initiatives de développement durable au sein de notre entreprise | 0 % | 0 % | 17 % | 45 % | 29 % | 0 % | 0 % | 26 % |
| Recherche et obtention de soutien financier, incluant subventions gouvernementales | 25 % | 20 % | 42 % | 15 % | 29 % | 0 % | 100 % | 26 % |
| Formation du personnel existant | 25 % | 40 % | 17 % | 5 % | 43 % | 0 % | 0 % | 18 % |
| Collaboration avec les institutions offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employé.e.s corresponde mieux aux besoins des entreprises | 25 % | 0 % | 8 % | 25 % | 0 % | 100 % | 0 % | 16 % |
| Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects | 25 % | 20 % | 8 % | 5 % | 0 % | 0 % | 0 % | 8 % |
| Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour nos employé.e.s | 0 % | 20 % | 8 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 4 % |
| Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité | 0 % | 0 % | 0 % | 5 % | 0 % | 0 % | 0 % | 2 % |
| **Total global** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100%** | **100%** | **100%** |

***Note**: *Cette colonne indique la proportion de l'échantillon total ayant sélectionné chacun des choix de réponses comme priorité numéro 1 à la question 14. Par exemple, la cellule du tableau à l'intersection de la ligne « Recherche et obtention de soutien financier, incluant subventions gouvernementales » et de la colonne « Entre 1 et 9 » (25 %) montre que 25 % des répondantes et répondants dont la taille d'entreprise se situe entre 1 et 9 employés ont la recherche et l'obtention de soutien financier comme*

# 5

# RECOMMANDATIONS POUR PLASTICOMPÉTENCES

À partir de ces résultats, il est possible de dégager des recommandations pour PlastiCompétences en vue de bien outiller ses membres dans le cadre de la transition verte.

## 1. ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES DANS LA RECHERCHE D'EXPERTISE ET DE SOUTIEN FINANCIER

Le manque de temps, de ressources financières et de connaissances, en particulier à propos des avantages et du rendement sur investissement de l'implantation de mesures favorables à la transition verte, se démarquent comme étant les principaux obstacles entravant l'accroissement de l'engagement des entreprises de PlastiCompétences dans la transition verte.

Comme mentionné lors de l'analyse des réponses à la question 7, **les entreprises du secteur des plastiques et des composites pourraient bénéficier de faire affaire avec des experts en durabilité et en écoresponsabilité pour des mandats de consultation**. Ce type de solution demanderait moins de ressources que le développement d'expertises équivalentes à l'interne, en plus de minimiser le temps à investir par les employées et employés des entreprises elles-mêmes.

**PlastiCompétences pourrait assister les entreprises dans la recherche de tels spécialistes**. Par exemple, le CSMO pourrait apparier les entreprises qui en font la demande avec des experts issus d'une banque de consultants et consultantes préalablement sélectionnée. Ainsi, PlastiCompétences rendrait ce type de solutions accessibles à l'échelle du secteur des plastiques et des composites, permettant éventuellement de générer des économies d'échelle dans l'implantation de mesures et de changements favorables à la transition verte et contribuant au verdissement du secteur.

**De la même façon, PlastiCompétences pourrait assister ses membres dans la recherche et l'obtention de soutien financier pour aller plus loin dans leurs démarches favorables à la transition verte**. Le CSMO pourrait, par exemple, rendre accessible aux entreprises une banque de ressources et de parties prenantes susceptibles de leur fournir du financement additionnel. En outre, PlastiCompétences pourrait faire valoir les intérêts reliés à la transition verte de ses membres auprès des autorités pertinentes, incluant les administrations publiques, afin de favoriser l'obtention de financement additionnel pour le verdissement du secteur.

## 2. SUIVI ÉTROIT DE L'ÉVOLUTION DE LA DEMANDE DE COMPÉTENCES DES ENTREPRISES POUR ASSURER L'ADÉQUATION AVEC L'OFFRE DE FORMATION

L'analyse des résultats de l'enquête met en lumière la complexité de la transition verte et ses enjeux pour le secteur des plastiques et des composites. Par exemple, l'analyse des réponses à la question 9 et les croisements de données indiquent qu'il ne semble pas y avoir de consensus clair au sein du secteur par rapport aux impacts de la transition verte sur les entreprises et que celles-ci pourraient anticiper les changements en réaction à ces impacts sur des horizons temporels variables, potentiellement selon la taille des entreprises.

**Ce contexte fait planer un certain degré d'incertitude quant aux orientations que devraient prendre les mesures de soutien au secteur des plastiques et composites pour la transition verte.**

**Ainsi, PlastiCompétences aurait avantage à surveiller l'évolution de la demande de compétences parmi ses membres.** Les résultats de l'enquête soulignent les besoins pluridimensionnels des entreprises en termes de compétences, tant génériques que spécifiques à la transition verte. Ces besoins sont également susceptibles d'évoluer à mesure que prend place la transition verte. Un suivi étroit de cette évolution sera nécessaire pour assurer l'adéquation entre la demande de compétences des entreprises et l'offre de travail et de formation.

### 3. FAVORISER DAVANTAGE LA COMMUNICATION ET LA COLLABORATION ENTRE LES ENTREPRISES ET LES ORGANISATIONS QUI DISPENSENT LA FORMATION

**Pour mettre en pratique la recommandation précédente, PlastiCompétences pourrait favoriser les contacts entre ses membres et les organisations offrant la formation à propos de l'écoresponsabilité et des différents enjeux de la transition verte dans le secteur des plastiques et composites**. Ainsi, ces organisations seront en meilleure position pour adapter la forme et le contenu des formations, afin que celles-ci correspondent mieux aux besoins des entreprises.

Notamment, les entreprises pourraient bénéficier d'une collaboration plus étroite avec les organisations dispensant la formation diplômante dans le domaine des plastiques et des composites. Peu d'entre elles se disent satisfaites des programmes actuellement offerts, mais une grande proportion d'entre elles ignoraient comment l'améliorer. **Favoriser les contacts entre les entreprises et les institutions offrant la formation diplômante permettrait au secteur de harnacher le potentiel de la formation diplômante pour optimiser le développement des compétences vertes de la main-d'œuvre dans le secteur des plastiques et composites.**

### 4. AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ DE LA FORMATION

À travers l'enquête, les répondantes et répondants indiquent manquer de ressources financières pour offrir l'opportunité à leurs employées et employés de suivre des formations sur l'écoresponsabilité et les enjeux de la transition verte, ou que l'accessibilité des programmes de formation leur paraissait généralement sous-optimale. Pour combler ces lacunes, **PlastiCompétences, avec l'aide du Pôle d'expertise en transition verte, pourrait mutualiser certaines formations continues pour les entreprises**. Le CSMO pourrait, par exemple, organiser des événements où des formations seraient accessibles pour toutes les entreprises d'une région donnée, ou autrement proposer des opportunités de formation aux entreprises. Ce type d'initiative permettrait d'augmenter l'accessibilité de la formation pour l'ensemble du secteur.

### 5. COLLABORATION AVEC LES ORGANISATIONS PUBLIQUES

Pour mettre en place ces recommandations, **PlastiCompétences devra s'assurer de disposer des ressources nécessaires pour soutenir les initiatives de verdissement du secteur suggérées.** Pour ce faire, il se peut que le CSMO doive prendre de l'expansion ou accéder à des ressources financières additionnelles, ce qui pourrait nécessiter l'assistance des administrations publiques.

En échange de ce soutien, PlastiCompétences jouerait le rôle d'un catalyseur de la transition verte pour le secteur des plastiques et composites.

**En suivant ces recommandations, PlastiCompétences offrira un soutien intéressant pour ses membres dans la transition verte, maximisant les bénéfices tout en minimisant les défis associés à ce changement essentiel.**

# 6 CONCLUSION

La transition verte est un phénomène aux multiples facettes empreint de nuance. Sa complexité est notamment reflétée dans le secteur des plastiques et composites, comme en témoignent les résultats de la présente enquête. **Les entreprises du secteur semblent démontrer une prise de conscience importante des enjeux environnementaux, mais semblent diverger quant à leurs anticipations par rapport aux impacts de la transition verte et les meilleures façons d'y faire face**.

**Un peu plus des trois quarts des entreprises du secteur indiquent avoir dû mettre en place des changements au cours des dix dernières années en raison de la transition verte, indiquant que la transition verte touche la majorité du secteur.** Plusieurs entreprises ont mis en place des mesures favorables à la transition verte, en particulier la mise sur pied de programmes de gestion des déchets et l'intégration de pratiques et de procédés durables dans leur processus de production.

De façon générale, les employées et employés des entreprises répondent partiellement à leurs besoins relatifs à la transition verte et les entreprises semblent accorder beaucoup de valeur au développement de leurs compétences. Les entreprises signalement principalement manquer de temps et de connaissances pour implanter davantage de mesures favorables à la transition verte.

Les anticipations des entreprises par rapport aux impacts de la transition verte sont mitigées. Toutefois, les entreprises priorisent certaines compétences pour leur permettre de mieux faire face à ces impacts, notamment les compétences de gestion de projet de développement durable, la capacité d'adaptation et la vision à long terme.

Selon les répondantes et répondants, la piste d'amélioration prioritaire des programmes de formation pour les travailleurs et travailleuses en emploi serait d'augmenter leur accessibilité. Les pistes d'amélioration de la formation diplômante sont moins claires pour les entreprises à l'heure actuelle.

Pour se préparer à faire face aux impacts de la transition verte et saisir les opportunités qu'elle représente, les entreprises priorisent la promotion et l'implantation d'initiatives de développement durable, ainsi que la recherche et l'obtention de soutien financier.

**Pour répondre aux besoins de ses membres, PlastiCompétences devra prendre part activement aux initiatives de verdissement du secteur des plastiques et des composites, notamment par la mutualisation de certaines ressources. De façon générale, le CSMO devra agir en tant que catalyseur de la transition verte pour les entreprises du secteur des plastiques et composites.**

# ANNEXE 1
# QUESTIONNAIRE

## QUESTIONNAIRE GRAND DIAGNOSTIC VERT

**Proposition intermédiaire pour prétest**

Le Grand diagnostic vert est une initiative nationale pilotée par le pôle d'expertise en transition verte, mandatée par la ministre Kateri Champagne Jourdain. Cette enquête vise à évaluer la maturité des entreprises face à la transition verte, notamment en matière de main-d'œuvre. Comme CSMO dans votre secteur, nous désirons soutenir les projets d'initiatives et développement de compétences, en répondant adéquatement à vos enjeux, besoins et obstacles vers la transition verte. Pour accomplir notre travail, il faut être capable de bien cerner vos enjeux, vos besoins et vos orientations.

Nous vous invitons à répondre à ce questionnaire, d'une durée estimée de 15 minutes, qui s'inscrit dans le cadre de ce projet.

Ce court questionnaire sera essentiel pour identifier les perspectives et les besoins des entreprises en lien avec la transition verte. L'analyse des réponses permettra d'orienter les efforts dans la bonne direction, afin que les entreprises puissent recevoir le soutien dont elles ont réellement besoin. Merci de nous accorder quelques minutes de votre temps.

### PROFIL DES RÉPONDANT.E.S

1. QUEL EST LE NOM DE VOTRE ENTREPRISE OU ORGANISATION ?

2. COMBIEN D'EMPLOYÉ.E.S (À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL, INCLUANT LES STAGIAIRES ET TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES) COMPTE ACTUELLEMENT VOTRE ENTREPRISE ?

- 0/Travailleu.r.se autonome
- Entre 1 et 9 employé.e.s
- Entre 10 et 24 employé.e.s
- Entre 25 et 50 employé.e.s
- Entre 51 et 200 employé.e.s
- Entre 201 et 500 employé.e.s
- Entre 501 et 1000 employé.e.s
- Plus de 1001 employé.e.s

3. DANS QUELLE RÉGION ADMINISTRATIVE ONT LIEU LA MAJORITÉ DES ACTIVITÉS DE VOTRE ENTREPRISE ?
*(ex. : une entreprise minière dont les bureaux sont à Montréal mais qui exploite des mines sur la Côte-Nord doit choisir la Côte-Nord)*

- Bas-Saint-Laurent
- Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
- Saguenay–Lac-Saint-Jean
- Nord-du-Québec
- Capitale-Nationale
- Chaudière-Appalaches
- Mauricie
- Centre-du-Québec
- Estrie
- Montréal
- Laval
- Lanaudière
- Laurentides
- Montérégie
- Outaouais
- Abitibi-Témiscamingue
- Côte-Nord

# VOTRE ENTREPRISE ET LA TRANSITION VERTE AUJOURD'HUI

**Transition verte** : Il s'agit d'un mouvement vers une économie plus respectueuse de l'environnement, qui priorise les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique et les technologies propres. Au Québec et au Canada, cela comprend des investissements dans les infrastructures vertes, l'électrification des transports et le soutien à la recherche et au développement des technologies vertes. La transition verte nécessitera que les travailleurs apprennent de nouvelles compétences et que certains changent d'emplois. La transition verte fait partie de la notion de transition juste. Elle désigne l'accompagnement des travailleurs et des entreprises pendant la transition verte, afin que personne ne soit laissé pour compte en raison des changements économiques qu'elle provoque.

4. DEPUIS LES 10 DERNIÈRES ANNÉES, VOTRE ENTREPRISE A-T-ELLE DÛ INITIER DES CHANGEMENTS EN RAISON DES ENJEUX CONCERNANT L'ENVIRONNEMENT ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

5. LES OPTIONS SUIVANTES SONT DES MESURES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE. PARMI CES MESURES, LESQUELLES SONT PRÉSENTES DANS VOTRE ENTREPRISE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- Formation des employé.e.s sur les pratiques écoresponsables *(Exemples : meilleure gestion de l'eau, triage des déchets, etc.)*
- Embauche de personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte
- Programme de gestion et/ou de réduction et/ou de revalorisation des déchets
- Obtention de certifications environnementales pour vos produits et/ou services
- Remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par l'énergie renouvelable
- Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et installations *(Exemples : certifications LEED, certifications ISO, rénovations avec matériaux écoénergétiques, etc.)*
- Intégration de pratiques et/ou de procédés durables dans le processus de production
- Investissement dans les technologies vertes
- Initiatives de préservation de la biodiversité
- Meilleure gestion de l'eau
- Élaboration d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)
- Réalisation d'audits environnementaux pour évaluer et améliorer les pratiques
- Aucune mesure

6. DANS QUELLE MESURE LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES PRÉSENTEMENT À L'EMPLOI DE VOTRE ENTREPRISE RÉPONDENT-ILS AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE LIÉS À LA TRANSITION VERTE ?

- **Entièrement** : Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent
  **Partiellement** : Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé
- **Peu** : À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte
- **Pas du tout** : Nous n'avons ni l'expertise ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte.
- Nous ne nous préoccupons pas des enjeux environnementaux actuels
- Notre entreprise est très peu - ou pas du tout - touchée par les enjeux environnementaux actuels

7. QUELS SONT LES OBSTACLES QUI EMPÊCHENT VOTRE ENTREPRISE D'ALLER PLUS LOIN DANS LA MISE EN PLACE DE PRATIQUES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE ?
*Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise*

- Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles
- Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options
- Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne
- Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement
- Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs
- La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate
- Nos clients ne sont pas encore prêts à utiliser nos biens/services favorables à la transition verte
- Nos fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas encore accès à des solutions favorables à la transition verte.
- Les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs
  Ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise
- Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables

8. LES EMPLOYÉS DE VOTRE ENTREPRISE ONT-ILS L'OPPORTUNITÉ DE SUIVRE DES FORMATIONS SUR LES PRATIQUES ÉCORESPONSABLES ET/OU SUR DES ENJEUX LIÉS À L'ENVIRONNEMENT ?

- Oui
- Non : Envisagé dans un avenir rapproché.
- Non : Les formations accessibles ne répondent pas au besoin de notre entreprise.
- Non : Intérêt à offrir ces formations, mais manque de ressources.
- Non : Pas envisagé par manque d'intérêt ou de ressources.
- Non : Ne s'applique pas à notre industrie

## VOS ANTICIPATIONS POUR L'AVENIR DE VOTRE ENTREPRISE DANS UNE ÉCONOMIE EN TRANSITION VERTE

9. DANS LES CINQ PROCHAINES ANNÉES, COMMENT ANTICIPEZ-VOUS QUE LA TRANSITION VERTE CHANGERA LE TRAVAIL DE VOS EMPLOYÉS ?

- Il y aura moins de travail, car les activités de notre entreprise vont diminuer.
- Il y aura plus de travail, car les activités de notre entreprise vont augmenter.
- Leur travail va changer, ils pourraient avoir besoin de nouvelles compétences.
- Leur travail va rester le même.
- Je ne sais pas.

## VOS BESOINS EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE

**Compétences**

10. QUELLES COMPÉTENCES, VISANT LA TRANSITION VERTE, SERAIENT À DÉVELOPPER PAR DE LA FORMATION ? *Classez-les en ordre de priorité pour votre entreprise.*

- **Compétences techniques spécifiques à la transition verte** *(Exemples : Mise en place de systèmes d'énergie solaire, embauche de spécialistes en gestion de l'eau, en maintenance des éoliennes, en économie circulaire, en économie environnementale, etc.)*
- **Compétences en gestion de projet de développement durable** *(Exemples : Planification stratégique pour l'adoption de pratiques respectueuses de l'environnement, évaluation de l'impact environnemental des projets, etc.)*
- **Compétences en communication environnementale** *(Exemples : Sensibilisation du public aux enjeux environnementaux, rédaction de rapports de développement durable, création de campagnes de sensibilisation, responsabilité sociale des entreprises, etc.)*
- **Nous n'avons pas besoin de formation spécifique de la transition verte pour nos employés.es**

11. QUELLES COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES VOS EMPLOYÉ.ES DEVRONT-ILS AVOIR POUR PERMETTRE À VOTRE ENTREPRISE DE MIEUX FAIRE FACE AUX ENJEUX PRÉSENTÉS PAR LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

**Compétences génériques** : Capacités propres à une personne qui sont utiles dans tous les milieux de vie.

- Capacité d'adaptation, ouverture d'esprit et au changement
- Aptitude de travail d'équipe
- Autonomie et capacité à travailler de façon indépendante
- Pensée critique
- Créativité

Capacité à bien communiquer

- Capacité de réseautage et création de partenariats
- Vision à long terme
- Ne s'applique pas

## FORMATION ET RECRUTEMENT

12. SELON VOUS, COMMENT L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE POUR LES TRAVAILLEURS EN EMPLOI POURRAIT-ELLE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- Il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs.euses déjà en emploi.
- Il faudrait que la formation disponible pour les travailleurs.euses en emploi soit plus facilement accessible *(Exemples : mieux informer les entreprises au sujet des formations existantes, diminuer les coûts, etc.).*
- Il faudrait que les formations offertes portent davantage sur les compétences techniques spécifiques *(exemples : outils et technologies)* liées à la transition verte.
- Il faudrait que les formations offertes abordent davantage les compétences humaines liées à la transition verte, comme le travail d'équipe, la communication et la capacité d'adaptation, la compréhension des enjeux éthiques et environnementaux.
- Il faudrait que les formations accessibles soient offertes dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs.euses restent à jour sur les connaissances qui leur sont nécessaires.

- Nous sommes déjà satisfaits des programmes de formation pour les travailleurs.euses déjà en emploi.
- Je ne sais pas

13. SELON VOUS, L'OFFRE DE FORMATION DIPLÔMANTE DANS VOTRE DOMAINE *(diplômes universitaires, diplômes d'études professionnelles [DEP], techniques, etc.)* POURRAIT-ELLE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- La formation diplômante devrait permettre aux travailleurs.euses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte.
- Il faudrait qu'il y ait plus d'étudiant.e.s qui s'inscrivent dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont notre entreprise a besoin.
- Le contenu de la formation devrait être mieux actualisé pour que les compétences et les connaissances vertes des étudiant.e.s répondent vraiment aux besoins de mon entreprise.
- Les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail et susciter un plus grand intérêt chez les étudiants. (Actuellement, le faible nombre de diplômé.e.s sur le marché limite l'accès de notre entreprise à des candidat.e.s en nombre suffisant pour les postes liés à la transition verte nécessaires).
- La formation diplômante associée à notre industrie pourrait être offerte dans plus d'établissements et plus accessible à travers les régions du Québec.
- Je suis déjà satisfait des programmes de formation continue de mes employés.
- Je ne sais pas.

14. LES OPTIONS SUIVANTES SONT DES MESURES QU'UNE ENTREPRISE POURRAIT METTRE EN PLACE POUR SE PRÉPARER À FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE ET CELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE. *Classez-les en ordre de priorité pour votre entreprise.*

- Recherche et obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales
- Formation du personnel existant
- Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité
- Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects
- Collaboration avec les institutions offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employé.e.s corresponde mieux aux besoins des entreprises
- Promotion et implantation d'initiatives et de pratique d'affaires écoresponsable au sein de notre entreprise *(Exemples : implantation d'un programme de gestion des déchets, de pratiques de production responsables, etc.)*
- Audits environnementaux (ISO 2001)
- Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour nos employé.e.s.

# ANNEXE 2
# LEXIQUE

Ce lexique est conçu pour vous fournir des définitions claires et accessibles des termes couramment utilisés en analyses statistiques. Les termes présentés ici sont essentiels pour interpréter les résultats des enquêtes et des études, et pour comprendre les discussions sur les données dans divers domaines, allant de l'économie, en passant par la sociologie pour se rendre même jusqu'à la médecine.

**Échantillon** : Un échantillon est un sous-groupe de la population totale que l'on étudie. Il est sélectionné de manière à représenter fidèlement l'ensemble de cette population. Par exemple, pour étudier les habitudes de lecture des Québécois, on pourrait interroger un groupe représentatif de personnes vivant au Québec.

**Variables** : En statistique et en recherche, une variable est un élément, une caractéristique ou une quantité qui peut prendre différentes valeurs. Les variables sont ce que les chercheurs mesurent, manipulent ou observent dans le cadre d'une étude. Elles peuvent représenter tout type de donnée : de simples nombres, des catégories, des comportements, des traits, etc. Les variables peuvent être classées en plusieurs types, chacun ayant des caractéristiques et des utilisations spécifiques.

**Marge d'erreur** : La marge d'erreur indique la précision des résultats obtenus à partir de l'échantillon. Elle exprime l'écart maximal attendu entre les résultats de l'échantillon et ceux que l'on obtiendrait si toute la population avait été étudiée. Par exemple, une marge d'erreur de ±3 % signifie que les résultats peuvent varier de 3 % de plus ou de moins que ce qui est rapporté.

**Probabiliste** : Un échantillon probabiliste est sélectionné de manière que chaque membre de la population ait une chance connue et non nulle d'être choisi. Cela garantit que l'échantillon est représentatif de la population. Par exemple, tirer au sort des numéros de téléphone pour une enquête est une méthode probabiliste.

**Population** : La population désigne l'ensemble des individus ou des éléments que l'on souhaite étudier. Cela peut être tous les habitants d'une ville, tous les étudiants d'une université, ou tous les produits fabriqués par une usine. L'échantillon est prélevé dans cette population.

**Niveau de confiance** : Le niveau de confiance indique la probabilité que les résultats de l'échantillon soient représentatifs de la population. Un niveau de confiance de 95 % signifie que si l'on répétait l'étude 100 fois, les résultats seraient fiables 95 fois sur 100.

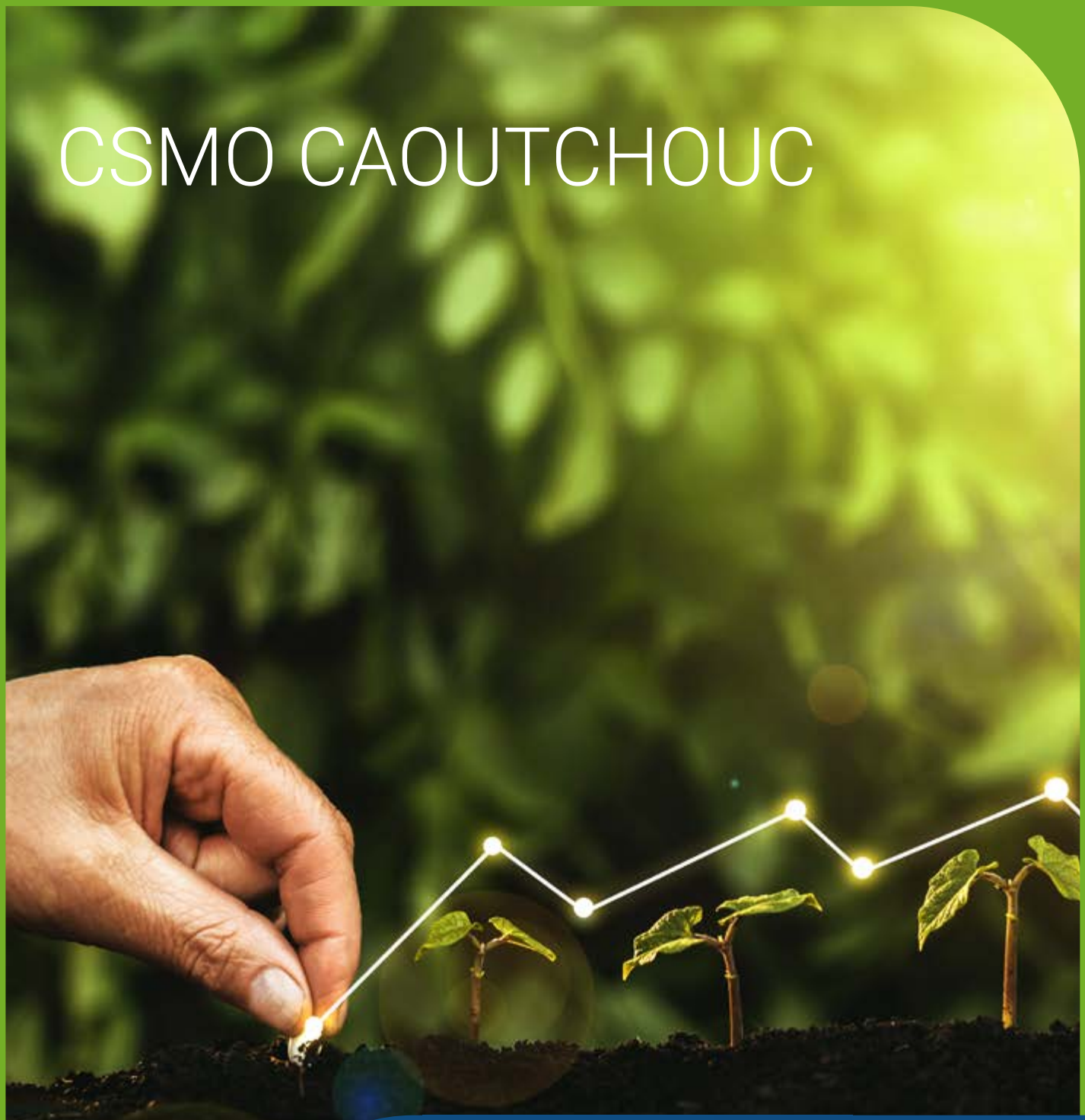
**Ventilation** : La ventilation renvoie au fait que les données sont réparties ou classées en différentes catégories. Par exemple, les résultats d'une enquête peuvent être ventilés par âge, sexe, ou région géographique, pour analyser les différences entre ces groupes.

**Représentativité** : La représentativité est la qualité d'un échantillon qui reflète fidèlement les caractéristiques de la population totale dont il est issu. Un échantillon représentatif permet d'obtenir des résultats et des conclusions qui peuvent être généralisés à l'ensemble de la population. Pour qu'un échantillon soit représentatif, il doit inclure des proportions correctes de divers sous-groupes de la population (par exemple, âge, sexe, revenu, etc.), de manière que les résultats de l'échantillon soient similaires à ceux que l'on obtiendrait si toute la population était étudiée. La représentativité est essentielle pour la validité des enquêtes et des études statistiques, car elle assure que les conclusions tirées de l'échantillon sont applicables à la population globale.

**Cibles** : Les cibles sont les groupes spécifiques au sein de la population que l'on souhaite étudier ou atteindre avec une enquête ou une étude. Par exemple, une campagne publicitaire peut cibler les jeunes adultes âgés de 18 à 25 ans. Ils peuvent aussi désigner le nombre de répondantes ou répondants nécessaire pour arriver à une représentativité désirée.

**Tableaux croisés** : Les tableaux croisés, aussi appelés tableaux de contingence, sont des outils utilisés en statistique pour examiner la relation entre deux variables catégorielles ou plus. Ils permettent de visualiser et de résumer les données en montrant la distribution des variables en fonction des catégories de l'une par rapport aux catégories de l'autre.

# CSMO CAOUTCHOUC



Enviro Compétences

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

# TABLE DES MATIÈRES


1. INTRODUCTION 339

2. CONCEPTION DU SONDAGE ET CUEILLETTE DE DONNÉES 340

3. ANALYSE DESCRIPTIVE 342
   - 3.1 Portrait des répondantes et répondants 342
   - 3.2 Les entreprises et la transition verte aujourd'hui 345

4. ANTICIPATIONS DES ENTREPRISES POUR LEUR AVENIR DANS UNE ÉCONOMIE EN TRANSITION 352
   - 4.1 Besoin en main-d'œuvre, formation et recrutement 354
     - 4.1.1 Compétences 355
     - 4.1.2 Formation et recrutement 358

5. CROISEMENT DE DONNÉES 362
   - 5.1 Croisement 1 – Besoin des compétences techniques en Estrie 363
   - 5.2 Croisement 2 – Des priorités similaires 364

6. RECOMMANDATIONS POUR LE CSMO CAOUTCHOUC 366

7. CONCLUSION 368

ANNEXE 1 – QUESTIONNAIRE 369

ANNEXE 2 – LEXIQUE 373

# 1 INTRODUCTION

L'expression « transition verte » désigne le processus continu par lequel on observe un changement de paradigme économique vers l'économie verte. La transition verte affecte l'ensemble des économies et des sociétés. Ainsi, elle entraîne dans son sillage une transition verte de la main-d'œuvre. Les entreprises et la main-d'œuvre sont en première ligne de la transition verte et peuvent bénéficier d'une transition planifiée et coordonnée. Cependant, sans les outils nécessaires pour faire face aux impacts des changements climatiques, elles pourraient également subir des préjudices.

Le Grand diagnostic vert est une initiative nationale pilotée par le Pôle d'expertise en transition verte – coordonné par EnviroCompétences –, et mandatée par Commission des partenaires du marché du travail. Ce projet vise à mesurer la maturité de 28 différents secteurs d'activité économique en lien avec la transition verte de la main-d'œuvre. Les résultats seront utilisés dans l'optique d'élaborer de potentiels projets de formation et déterminer l'accompagnement nécessaire par secteur.

**Cette enquête (volet 2)** vise à évaluer la maturité des entreprises face à la transition verte, notamment en matière de disponibilité des compétences et de formation de la main-d'œuvre.

Ce rapport présente **des résultats détaillés des besoins des entreprises membres d'AGRIcarrières dans le cadre de la transition verte**. Il se base sur les réponses collectées à partir d'un questionnaire spécifique (Annexe I).

L'objectif de cette analyse est d'**offrir à ce comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) et à ses entreprises membres l'information nécessaire afin de soutenir des projets visant entre autres le développement de compétences et la formation de la main-d'œuvre**, en répondant adéquatement aux enjeux, besoins et obstacles sectoriels spécifiques à la transition verte. En effet, les actions à mettre en place pour soutenir les entreprises et répondre à leurs besoins durant cette transition ne sont pas entièrement du ressort des entreprises elles-mêmes. Plusieurs de ces mesures dépendent notamment du soutien des administrations publiques et des projets communs à l'échelle sectorielle développés par les CSMO.

L'analyse des réponses à cette enquête permettra **d'orienter les efforts dans la bonne direction**, tout en amplifiant la capacité des entreprises à communiquer leurs besoins et préoccupations aux autorités pertinentes. Elle contribuera aussi à ce que les entreprises puissent recevoir le soutien dont elles ont réellement besoin dans le cadre de la transition verte.

La première partie du rapport se concentre sur la méthodologie de la cueillette de données, offrant ainsi une compréhension approfondie du processus utilisé pour obtenir les informations pertinentes. La seconde partie est une analyse descriptive des réponses à chaque question posée dans le questionnaire. Elle vise à mettre en lumière les besoins des organisations et des entreprises en matière de soutien dans le cadre de la transition verte. La dernière partie du rapport présente des recommandations pour le secteur des plastiques et des composites, soutenues par les conclusions tirées des deux sections précédentes.

# 2

# CONCEPTION DU SONDAGE ET CUEILLETTE DE DONNÉES

Le sondage a été conçu entre janvier et mars 2024 dans un processus de dialogue entre l'équipe de Delorme Lajoie Consultation (DLC), différents CSMO[1], le Pôle d'expertise en transition verte d'EnviroCompétences et COPTICOM, Stratégies et relations publiques. La structure du sondage a été conçue autour des principes de sondages en ligne mis de l'avant par Plaisent, Zheng, Khadraoui et Bernard[2].

Le sondage a été lancé auprès des entreprises d'AGRIcarrières le 25 avril 2024. Des rappels périodiques ont été envoyés durant les 7 semaines d'ouverture du questionnaire. La cueillette de réponses a pris fin le 15 juin 2024. Lorsque deux répondantes et répondants d'une seule et même organisation remplissaient le questionnaire, un seul était retenu de manière aléatoire, à moins qu'une personne de l'organisation nous prévienne de retenir les réponses d'un questionnaire plutôt qu'un autre.

À la suite du processus de co-construction du sondage, l'équipe de recherche dirigée par DLC a fait part aux représentants et représentantes des CSMO du nombre de répondants et répondantes nécessaire pour atteindre une marge d'erreur de 3 % et un niveau de confiance de 95 % (si le sondage avait été probabiliste et ventilé pour représenter de manière proportionnelle les entreprises selon leur taille). Toutefois, les cibles de nombre de répondants et répondantes ont été revues à la baisse pendant l'élaboration du sondage (voir encadré 1).

---

[1] *Les représentants et représentantes des CSMO ayant participé à l'élaboration du sondage font partie du comité directeur du Grand diagnostic vert. Les CSMO représentés dans ce comité sont Formabois, HortiCompétences, le CSMO Mines, Innoviste, CAMO-Route, AGRIcarrières, GrafiCompétences, TechnoCompétences et le CSMO-ESAC. Des ressortissants de différentes organisations composaient également le comité aviseur du Grand diagnostic vert et ont contribué à l'élaboration du questionnaire. Ces organisations sont l'APTHQ, le ministère des Transports, le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie, le CTTEI, l'agence de développement durable Ellio, le ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques de la Faune et des Parcs, Recyc-Québec, la CSD, Québec Vert et la CSN.*

[2] *Plaisent M, Khadhraoui M, Bernard P. Concepts et outils des sondages Web : Introduction à LimeSurvey et SurveyMonkey. Presses de l'Université du Québec, 2019.*

Pour le CSMO Caoutchouc, qui compte 82 entreprises, cette cible est établie à 9, ce qui représente 11 % des entreprises appartenant à ce CSMO. Ce nombre de répondants et répondantes permettrait d'atteindre une marge d'erreur de 31 % et un niveau de confiance de 95 %.

À la fermeture du sondage, **12 réponses ont été recueillies, ce qui représente un taux de réponse de 15 %**. Ce CSMO a donc **surpassé sa cible de nombre de répondants et répondantes, atteignant une marge d'erreur de 26 %, pour un taux de confiance de 95 %**.

***ENCADRÉ 1.***
***LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES LORS DE L'ENQUÊTE***

Certaines difficultés se sont présentées durant le déroulement de l'enquête. La méthodologie a donc été adaptée pour faire face à ces difficultés, tout en tentant de préserver la robustesse des résultats présentés. Toutefois, ces circonstances font en sorte que **les résultats quantitatifs obtenus ont une valeur statistique adéquate, mais sous-optimale.**

Lors du processus de co-construction du sondage, les représentants et représentantes des CSMO ont indiqué que les cibles initialement choisies par l'équipe de recherche leur apparaissaient très peu réalistes. Afin de résoudre cette préoccupation et de tenter de préserver la motivation des CSMO en leur présentant un objectif qui leur semblait atteignable, l'équipe de recherche a donc choisi d'adopter les mêmes cibles que celles fixées par les CSMO pour leurs diagnostics sectoriels.

À la suite de cette décision, les cibles ont été abaissées une seconde fois, fixant le minimum de répondantes et répondants à 10 % des entreprises pour les CSMO comptant moins de 1 000 entreprises et à 100 répondants et répondantes pour les CSMO de 1 000 entreprises et plus. Malgré ce compromis, seuls 25 % des CSMO ont atteint ces nouvelles cibles. Compte tenu des effets de la révision des cibles sur la marge d'erreur et le niveau de confiance, nous ne pouvons considérer que les résultats obtenus pour les CSMO n'ayant pas atteint les cibles ont une valeur statistique suffisante pour leur consacrer un rapport à part entière, sur un pied d'égalité avec les CSMO ayant atteint leur cible.

La plupart des CSMO ayant atteint leur cible sont ceux qui comptent relativement peu d'entreprises, ce qui pourrait suggérer que les entreprises se sentent moins concernées ou manquent d'intérêt envers la transition verte, ou l'idée de répondre à un sondage plus généralement. Pour une multitude de raisons, les équipes des CSMO offraient une collaboration à géométrie variable dans la diffusion du sondage à leurs entreprises membres. Par exemple, alors que certaines équipes faisaient parvenir le sondage à leurs entreprises par un courriel spécifique à ce sujet, d'autres plaçaient le lien vers le sondage parmi d'autres points d'intérêt dans leurs infolettres.

Devant ces constats, l'équipe de recherche a mis en place plusieurs stratégies pour accroître le nombre de répondants et répondantes. Elle a notamment apparié les CSMO à leur code SCIAN et mis sur pied une plateforme de redirection, afin que les entreprises puissent accéder au sondage correspondant à leur CSMO à travers d'autres organisations que ce dernier (syndicats, chambres de commerce, etc.). Elle a également rédigé des gabarits de courriels de relance personnalisés pour les CSMO et les principaux enjeux que leurs représentants et représentantes anticipaient par rapport à la transition verte. Elle a d'ailleurs envoyé certains de ces courriels directement à plus de 2 500 entreprises à travers trois CSMO ayant fourni leur liste d'entreprises à l'équipe de recherche. Les résultats insatisfaisants présentés plus haut ont été obtenus en dépit de ces efforts. Des initiatives plus agressives auraient nécessité davantage de ressources que n'en disposent l'équipe de recherche et ses partenaires dans le cadre du présent mandat.

Dans ces circonstances, afin de pouvoir s'acquitter de son mandat en fournissant à tous les participants et participantes les meilleurs outils possibles pour faire face aux enjeux de la transition verte, l'équipe de recherche et ses partenaires ont décidé de rédiger des rapports spécifiques aux CSMO ayant atteint leurs cibles, et de combiner les réponses des autres afin de produire des rapports concernant les trois grands secteurs de l'économie (primaire, secondaire et tertiaire).

# 3

# ANALYSE DESCRIPTIVE

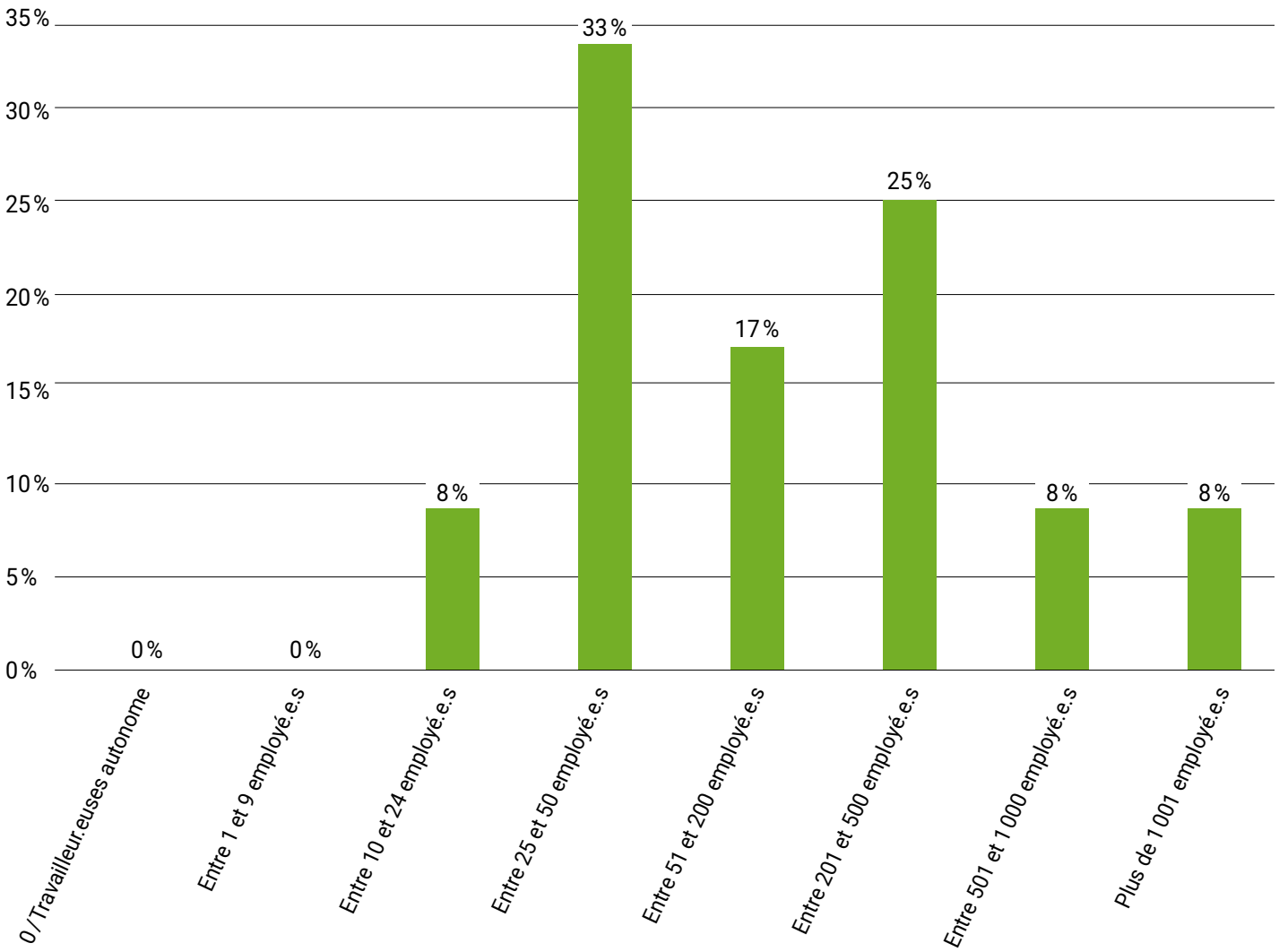
Dans cette section du rapport, nous procéderons à une analyse descriptive des données recueillies. **L'objectif central de cette analyse est de fournir un aperçu détaillé des principales caractéristiques de notre ensemble de données**. Cette étape cruciale nous aidera à mieux comprendre la nature de nos données avant de passer à des croisements de données.

## 3.1

## PORTRAIT DES RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS

La première question, outre celle demandant le nom de l'entreprise, vise à déterminer la taille des entreprises participantes. **Les résultats montrent une répartition diversifiée, avec la plupart (75 %) des entreprises comptant entre 25 et 500 employées et employés. Les entreprises les plus représentées parmi l'échantillon sont celles comptant entre 25 et 50 employées et employés (33 %).** Les entreprises d'entre 10 et 24 employés et employées représentent une part moins significative de l'échantillon, à l'instar de celles de 501 employées et employés et plus, ce qui reflète la composition variée du tissu économique dans le CSMO Caoutchouc.

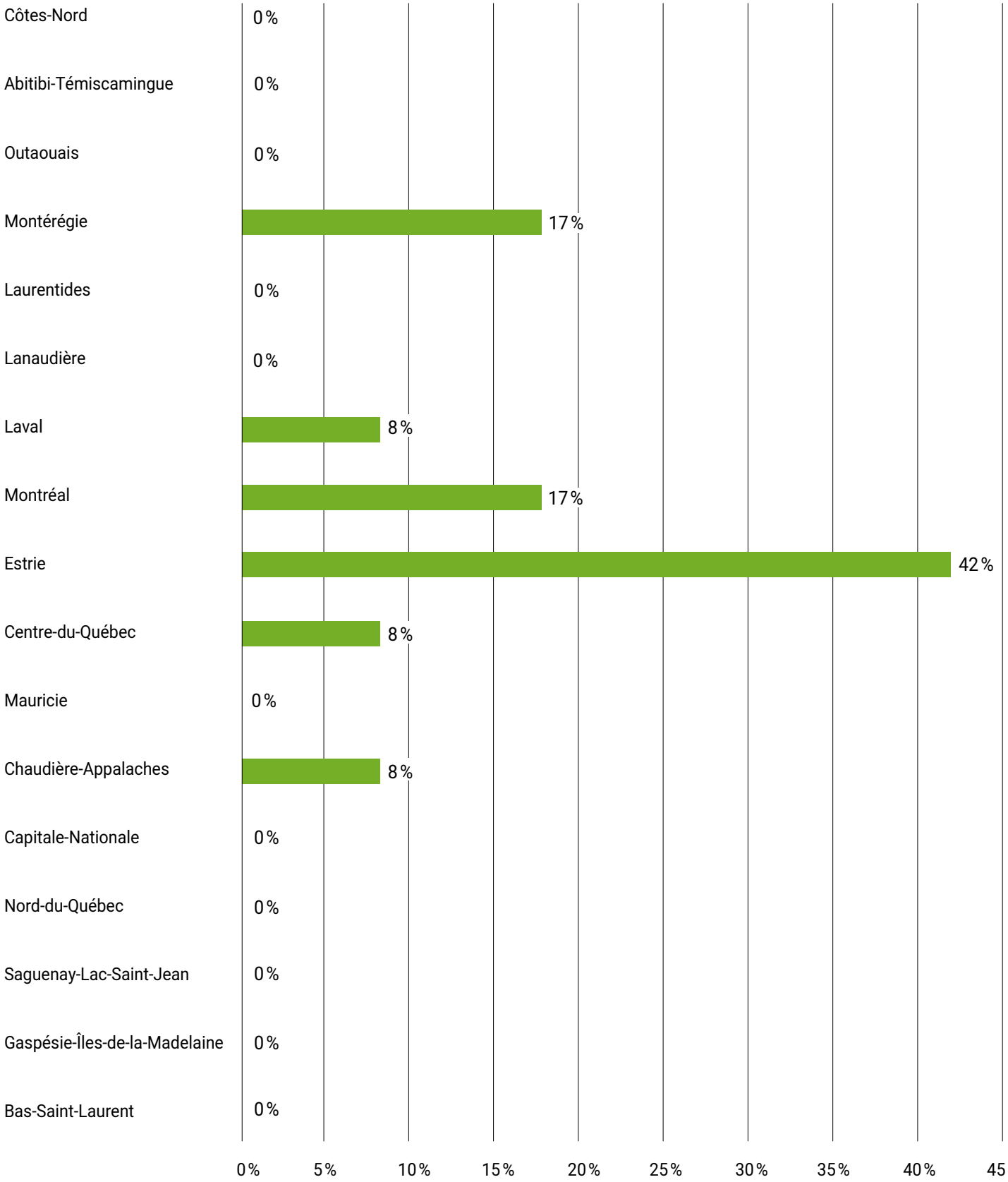
***GRAPHIQUE 1.***
***DISTRIBUTION DES ENTREPRISES MEMBRES DU CSMO CAOUTCHOUC SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS ET D'EMPLOYÉES (QUESTION 2)***




Une comparaison entre ces résultats et les informations fournies par le CSMO Caoutchouc à propos de la composition de son secteur montre que **la distribution des entreprises selon le nombre d'employés dans l'échantillon reflète relativement peu la réalité du secteur**. Selon les données du CSMO Caoutchouc, 17 % des entreprises du secteur du caoutchouc compteraient entre 1 et 4 employées et employés, tandis que l'échantillon ne compte aucun répondant ou répondante de moins de 10 employés et employées. Par ailleurs, selon les données du CSMO Caoutchouc, 1 % des entreprises du secteur du caoutchouc (ce qui équivaut à une entreprise sur les 82 qui composent le secteur) compte 500 employées et employés ou plus, tandis que l'échantillon compte deux entreprises de plus de 500 employées et employés. Pour les entreprises des autres tailles, il est difficile d'évaluer la représentativité de l'échantillon, car la ventilation des données fournies par le CSMO Caoutchouc est peu compatible avec celle établie par la présente enquête. Selon le CSMO Caoutchouc, 63 % des entreprises du secteur du caoutchouc ont entre 5 et 99 employées et employés, et 18 % des entreprises auraient entre 100 et 499 employées et employés.

La question sur la localisation des activités des entreprises met en lumière la répartition géographique des entreprises à travers le Québec. La région la plus fréquemment mentionnée est l'Estrie, pour un total de 42 % des réponses, ce qui suggère une concentration significative d'entreprises dans ces zones. D'autre part, plusieurs régions ne sont pas représentées dans l'échantillon.

***GRAPHIQUE 2.***
***RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA RÉGION ADMINISTRATIVE OÙ SE DÉROULE LA MAJORITÉ DE LEURS ACTIVITÉS (QUESTION 3)***



# 3.2

# LES ENTREPRISES ET LA TRANSITION VERTE AUJOURD'HUI

Cette section du sondage vise à évaluer le niveau d'engagement actuel des entreprises dans la transition verte, ainsi que les défis, les besoins en ressources et les perspectives associées à cette transition.

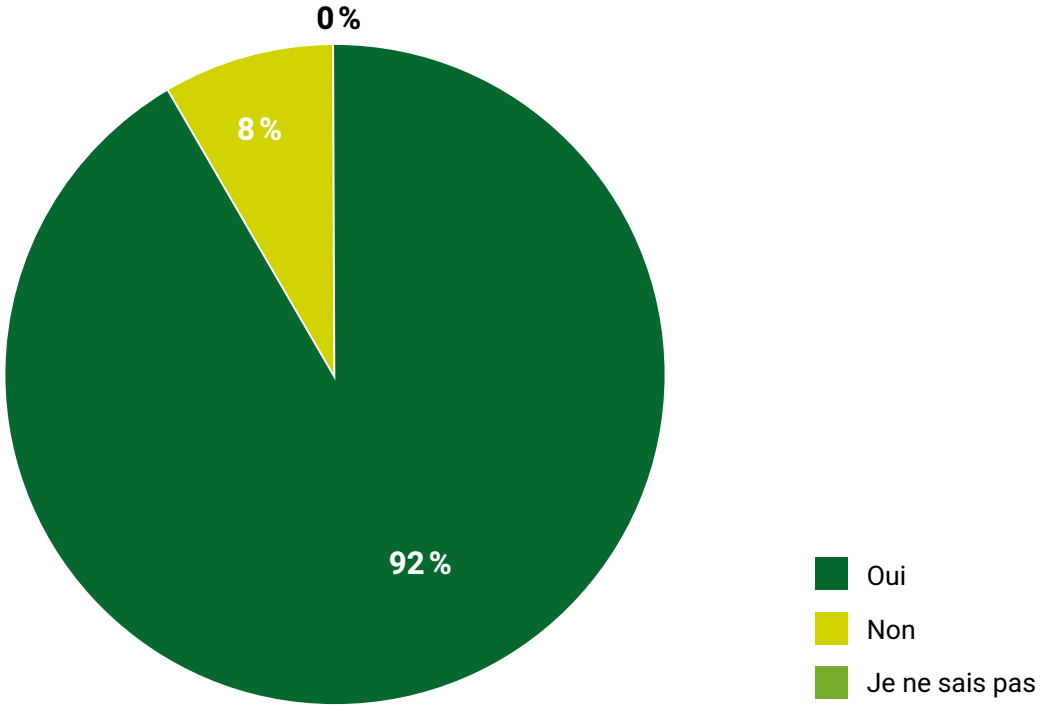
La transition verte est un concept central dans les discussions contemporaines sur le développement durable et la protection de l'environnement. Elle représente un mouvement vers une économie plus respectueuse de l'environnement, mettant l'accent sur les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique, l'économie circulaire et les technologies propres. Au Québec et au Canada, cela se traduit par des investissements dans les infrastructures vertes, l'électrification des transports et le soutien à la recherche et au développement des technologies vertes. La transition verte est également un processus qui nécessite que la main-d'œuvre acquière de nouvelles compétences et que certaines personnes envisagent de changer d'emplois pour s'adapter aux nouveaux paradigmes économique et environnemental.

Il est à noter que la notion de « transition juste » fait partie de la transition verte[3]. Elle désigne l'accompagnement des travailleurs et travailleuses et des entreprises pendant la transition verte, afin que personne ne soit laissé pour compte en raison des changements économiques qu'elle provoque.

La question 4, visant à déterminer si les entreprises ont dû initier des changements au cours des dix dernières années en raison des enjeux liés à la transition verte, révèle **que 92 % des répondants et répondantes ont indiqué avoir effectivement entrepris des changements, tandis que 8 % ont répondu par la négative**, comme permet de constater le graphique 3. Aucun répondant n'indique ne pas savoir si des changements ont été initiés. Ces résultats suggèrent que la grande majorité des entreprises sont directement touchées par les enjeux de la transition verte et ont mis en place des changements dans leurs opérations au cours de la dernière décennie, ce qui souligne l'importance croissante de ces enjeux dans le paysage économique actuel.

[3] *Organisation internationale du travail. Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous. Genève ; 2016. Disponible : https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/fr/media/435086/download&ved=2ahUKEwiMy_TOtZ2HAxXuFFkFHVy_C1gQFnoECB0QAQ&usg=AOvVaw2KQwBViwxXuwVENflTzOz8*

***GRAPHIQUE 3.***
***RÉPARTITION DES ENTREPRISES AYANT DÛ INITIER DES CHANGEMENTS EN RÉPONSE AUX ENJEUX DE LA TRANSITION VERTE (QUESTION 4)***




La question 5, portant sur les mesures favorables à la transition verte mises en place dans les entreprises participantes, révèle une diversité de pratiques adoptées. Les répondants et répondantes avaient la possibilité de sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

**Un pourcentage significatif d'entreprises ont mis en place des programmes de gestion, de réduction et/ou de revalorisation des déchets (83 %)** ce qui démontre un fort engagement envers des pratiques plus responsables.

Parmi les répondants et répondantes, **58 % ont indiqué avoir mis en place des mesures concernant la formation des employés et employées sur les pratiques écoresponsables**, ce qui souligne un fort degré d'importance accordé à la sensibilisation et à l'engagement des employées et employés dans les initiatives environnementales. De plus, **la même proportion des entreprises déclare avoir embauché des personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte**, ce qui témoigne d'une forte volonté à intégrer des expertises spécifiques pour accompagner le changement vers des pratiques plus durables. On constate donc que les entreprises du secteur du caoutchouc semblent accorder une grande valeur à ce que la main-d'œuvre dispose des compétences vertes nécessaires pour répondre à leurs besoins.

**58 % des répondantes et répondants indiquent également avoir mis en place des initiatives pour une meilleure gestion de l'eau et pour l'amélioration énergétique de leurs bâtiments et infrastructures**. En outre, la moitié de l'échantillon affirme intégrer des pratiques et procédés durables dans leur processus de production. 42 % de l'échantillon indique avoir élaboré un plan de réduction des gaz à effet de serre (GES). Le tiers des répondantes et répondants indique avoir réalisé des audits environnementaux pour analyser les meilleures pratiques. La même proportion de l'échantillon affirme avoir obtenu des certifications environnementales pour leurs produits et/ou services. En outre, le quart des entreprises indiquent avoir remplacé une ou plusieurs sources d'énergie par de l'énergie renouvelable.

D'autres mesures favorables à la transition verte, telles que l'investissement dans les technologies vertes et les initiatives de préservation de la biodiversité, ont été mentionnées par un pourcentage plus faible d'entreprises. Aucune entreprise indique n'avoir mis en place aucune mesure favorable à la transition verte. Ce résultat peut indiquer que les entreprises accordent une grande importance aux pratiques écoresponsables, ou que certaines mesures sont déjà pratique courante dans le secteur du caoutchouc. En outre, plus de la moitié des entreprises de l'échantillon indiquent avoir embauché de la main-d'œuvre spécialisée et/ou avoir formé leurs employés et employées à propos des pratiques écoresponsables, ce qui met de l'avant l'importance accordée aux connaissances et compétences vertes par les entreprises du secteur du caoutchouc.

***TABLEAU 1.***
***MESURES LIÉES À LA TRANSITION VERTE MISES EN ŒUVRE DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR DU CAOUTCHOUC (QUESTION 5)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Programme de gestion et/ou de réduction et/ou de revalorisation des déchets | 83 % |
| Embauche de personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte | **58 %** |
| Meilleure gestion de l'eau | 58 % |
| Formation des employé.e.s sur les pratiques écoresponsables<br>*Exemples : meilleure gestion de l'eau, triage des déchets, etc.* | **58 %** |
| Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et installations<br>*Exemples : Certifications LEED, certifications ISO, rénovations avec matériaux écoénergétiques, etc.* | 58 % |
| Intégration de pratiques et/ou de procédés durables dans le processus de production | 50 % |
| Élaboration d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) | 42 % |
| Réalisation d'audits environnementaux pour évaluer et améliorer les pratiques | 33 % |
| Obtention de certifications environnementales pour vos produits et/ou services | 33 % |
| Remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par l'énergie renouvelable | 25 % |
| Investissement dans les technologies vertes | 17 % |
| Aucune mesure | 0 % |
| Initiatives de préservation de la biodiversité | 0 % |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

La question 6, sur l'adéquation entre les travailleurs et travailleuses actuellement à l'emploi des entreprises participantes et les besoins liés à la transition verte de ces entreprises, a révélé une diversité de situations.

**Le tiers des entreprises ont indiqué que leurs employées et employés répondent entièrement aux besoins liés à la transition verte**, ce qui témoigne d'une préparation adéquate pour faire face aux enjeux environnementaux actuels et pour saisir les opportunités qui se présentent. D'autre part, **42 % des entreprises ont indiqué que leurs employées et employés répondent partiellement aux**

**besoins liés à la transition verte**, mais qu'il leur manque de la main-d'œuvre spécialisée ou formée pour répondre pleinement à ces enjeux. Cette situation souligne l'importance de la formation et du développement des compétences pour soutenir la transition verte au sein des entreprises.

**Globalement, les trois quarts de l'échantillon (75 %) affirment que leurs travailleurs et travailleuses répondent au moins partiellement à leurs besoins relatifs à la transition verte**, ce qui brosse un portrait encourageant de l'adéquation entre les compétences des travailleurs et travailleuses et les besoins des entreprises dans le secteur du caoutchouc. Autrement dit, le secteur semble disposer d'acquis sur lesquels certaines politiques de soutien pourraient bâtir.

En revanche, 8 % des entreprises ont déclaré que leurs employées et employés répondent peu aux besoins liés à la transition verte, et la même proportion de l'échantillon dit n'être que très peu – ou pas du tout – touchée par les enjeux environnementaux. Considérant que cette proportion ne représente qu'une entreprise de l'échantillon, ces résultats réitèrent que les employées et employés des entreprises membres du CSMO Caoutchouc semblent être sur la bonne voie pour contribuer de façon optimale au verdissement du secteur du caoutchouc. D'ailleurs, aucun répondant ne déclare ne pas se préoccuper des enjeux environnementaux actuels.

***TABLEAU 2.***
***RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LEUR NIVEAU DE SATISFACTION PAR RAPPORT À LA CAPACITÉ DE LEURS EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS À RÉPONDRE À LEURS BESOINS RELATIFS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 6)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS |
|---|---|
| **Partiellement**: Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé | 42 % |
| **Entièrement**: Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent | 33 % |
| **Peu**: À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte | 8 % |
| **Pas du tout**: Nous n'avons ni l'expertise ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte. | 8 % |
| Notre entreprise est **très peu - ou pas du tout -** touchée par les enjeux environnementaux actuels | 8 % |
| Nous ne nous préoccupons pas des enjeux environnementaux actuels | 0 % |

La question 7, qui aborde les obstacles empêchant les entreprises d'aller plus loin dans la mise en place de pratiques favorables à la transition verte, a révélé une variété de défis rencontrés. Les répondants avaient la possibilité de sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent à leur situation.

**58 % des entreprises mentionnent manquer de temps pour analyser de meilleures options,** ce qui souligne une contrainte de ressources temporelles dans la mise en œuvre de pratiques favorables à la transition verte**.**

**42 % des répondantes et répondants indiquent manquer de ressources financières et/ou éprouvent des difficultés d'accès au financement**. La même proportion de l'échantillon mentionne que les coûts associés à l'implantation de pratiques écoresponsables supplémentaires ne permettraient pas à leur entreprise de demeurer compétitive.

Le tiers de l'échantillon (33 %) signale que leurs clients ne sont pas prêts à utiliser leurs produits et services écoresponsables.

25 % des répondantes et répondants déclarent manquer de connaissances et/ou de main-d'œuvre qualifiée à l'interne. La même proportion des entreprises indique ne pas en savoir assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles, ce qui souligne un besoin de sensibilisation et d'information sur les bénéfices de telles pratiques.

D'autres obstacles, comme les lacunes dans la structure des programmes d'appui et le fait que les sous-traitants et fournisseurs n'ont pas accès à des solutions favorables à la transition verte, ne sont mentionnés que par une entreprise de l'échantillon (8 %). Aucune entreprise n'indique que les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs ni que les changements liés à l'implantation de pratiques supplémentaires favorables à la transition verte ne correspondent pas à leurs orientations ou leur culture. Par ailleurs, une seule entreprise (8 %) affirme ne rencontrer aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables.

Ces résultats soulignent les principaux défis rencontrés par les entreprises membres du CSMO Caoutchouc dans la mise en place de pratiques favorables à la transition verte, et mettent en lumière les domaines où des efforts supplémentaires peuvent être nécessaires pour surmonter ces obstacles. Les enjeux qui prévalent sont le manque de temps pour analyser les meilleures options et des enjeux de coûts et de financement. Ces résultats pointent vers des priorités claires pour favoriser l'accompagnement et l'engagement du secteur du caoutchouc dans la transition verte et la transition verte de la main-d'œuvre. Il serait possible que des mesures de soutien des entreprises à l'obtention de financement pour la transition verte permettent à ces entreprises de dégager du temps à l'interne pour implanter davantage de pratiques favorables à la transition verte. Ainsi, il serait possible de concevoir les mesures et politiques de soutien au secteur du caoutchouc de façon à ce qu'elles amenuisent simultanément les principaux obstacles rencontrés par les entreprises de ce secteur.

***TABLEAU 3.***
***OBSTACLES EMPÊCHANT LES ENTREPRISES D'ALLER PLUS LOIN DANS LA MISE EN PLACE DE PRATIQUES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 7)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options | 58 % |
| Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement | 42 % |
| Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs | 42 % |
| Nos clients ne sont pas encore prêts à utiliser nos biens/services favorables à la transition verte | 33 % |
| Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne | 25 % |
| Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles | 25 % |
| La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate | 8 % |
| Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables | 8 % |
| Nos fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas accès à des solutions favorables à la transition verte | 8 % |
| Les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs | 0 % |
| Ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise | 0 % |

**Note**: La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

La question 8, qui aborde les opportunités pour les employés et employées de suivre des formations sur les pratiques écoresponsables et/ou sur des enjeux liés à la transition verte, révèle une diversité de situations. Les répondants et répondantes avaient la possibilité de sélectionner une seule réponse parmi les choix proposés.

Comme le démontre au graphique 4, **seulement 50 % des entreprises indiquent offrir à leurs employées et employés l'opportunité de suivre de telles formations**, ce qui témoigne d'un fort engagement en faveur du développement des compétences et de la sensibilisation environnementale au sein de ces organisations.

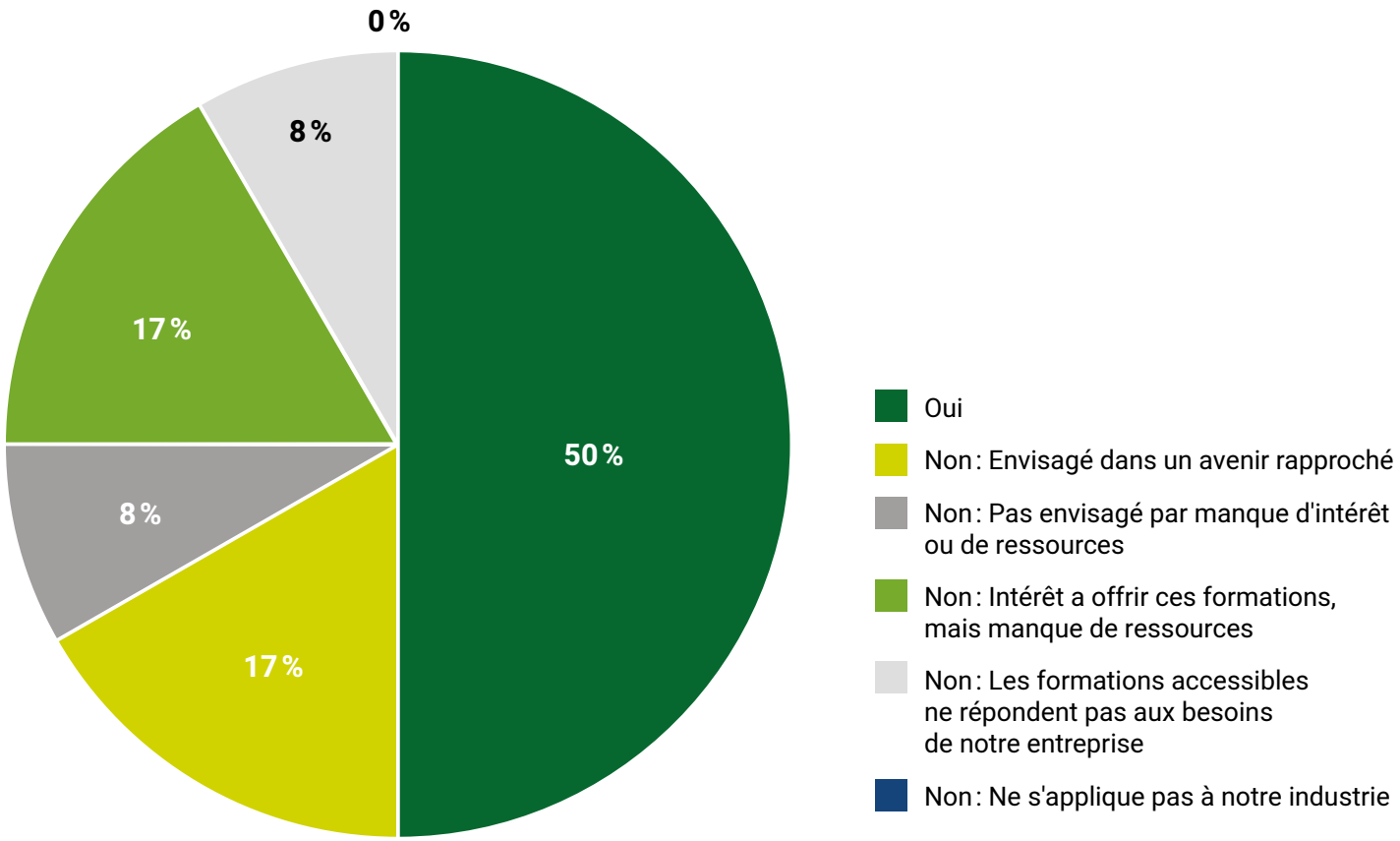
**17 % des entreprises ont déclaré ne pas offrir actuellement ces formations, mais envisagent de le faire dans un avenir proche**, ce qui suggère une prise de conscience de l'importance de telles formations pour soutenir la transition verte.

17 % des entreprises ont mentionné ne pas offrir ces formations en raison d'un manque de ressources, ce qui souligne un besoin de soutien supplémentaire pour mettre en place de telles initiatives de formation.

Les formations accessibles ne répondent pas aux besoins de l'entreprise pour 8 % des répondantes et répondants. On remarque que l'entreprise n'envisage pas d'offrir ces formations en raison d'un manque d'intérêt ou de ressources dans le cas de 8 % des répondantes et répondants. Aucune entreprise n'indique que cette question ne s'applique pas à leur industrie, ce qui souligne l'importance de la formation relative à la transition verte pour les entreprises du secteur du caoutchouc.

Ces résultats mettent en lumière les efforts déployés par certaines entreprises pour former leurs employés et employées aux pratiques écoresponsables et à la transition verte, ainsi que les défis rencontrés par d'autres pour mettre en place de telles initiatives de formation. Globalement, les deux tiers (67 %) de l'échantillon offrent l'opportunité à leurs employées et employés de suivre des formations sur les pratiques écoresponsables et/ou sur des enjeux liés à la transition verte, ou envisagent de le faire dans un avenir rapproché. Ces résultats montrent à nouveau l'engagement relativement élevé des entreprises du secteur du caoutchouc envers la transition verte et les pratiques écoresponsables.

***GRAPHIQUE 4.***
***OPPORTUNITÉS DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DES ENTREPRISES DE SUIVRE DES FORMATIONS SUR LES PRATIQUES ÉCORESPONSABLES ET/OU SUR DES ENJEUX LIÉS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 8)***



# 4

# ANTICIPATIONS DES ENTREPRISES POUR LEUR AVENIR DANS UNE ÉCONOMIE EN TRANSITION

Les anticipations des entreprises concernant leurs besoins dans une économie en transition verte est un aspect crucial pour leur adaptation et leur succès futur. Alors que la transition verte progresse, les entreprises doivent anticiper les changements dans leur secteur d'activité et dans leurs pratiques commerciales. Ces changements impacteront non seulement la manière dont elles opèrent, mais aussi le travail de leurs employés et employées. Les entreprises doivent être attentives aux tendances et aux besoins de leurs clients, ainsi qu'aux nouvelles compétences et technologies qui seront nécessaires. Cette prospective est essentielle pour assurer une transition réussie vers une économie plus durable et respectueuse de l'environnement, d'où l'importance de la question 9.

Les réponses à cette question, qui a pour objet l'**impact de la transition verte sur le travail des employés et employées des entreprises**, montrent une pluralité de perspectives.

**33 % des entreprises prévoient que le travail de leurs employés et employées changera, ce qui pourrait nécessiter l'acquisition de nouvelles compétences**. Cette anticipation souligne l'importance pour les entreprises de se préparer aux changements induits par la transition verte en développant les compétences de leurs employées et employés pour s'adapter aux nouvelles exigences du marché. Toutefois, **33 % des répondants et répondantes n'anticipent aucun changement dans le travail de leurs employés et employées**. En somme, des proportions identiques de l'échantillon ont des anticipations opposées concernant l'avenir du travail de leurs travailleurs et travailleuses. On peut émettre plusieurs hypothèses à partir de ce contraste.

D'abord, il se peut que les répondantes et répondants ayant sélectionné ces choix de réponses en soient à des stades différents de leur engagement dans la transition verte. Ce décalage pourrait faire en sorte qu'une partie des entreprises anticipent des changements dans les cinq prochaines années, alors que les autres ont déjà effectué la majeure partie des changements ou les anticipent dans un avenir plus lointain.

Ensuite, cet apparent paradoxe pourrait refléter la complexité de la transition verte elle-même pour les entreprises du secteur du caoutchouc. La transition verte est effectivement un phénomène multidimensionnel empreint de nuance, susceptible d'être interprété différemment d'une entreprise à l'autre.

Il est également pertinent de rappeler que l'échantillon compte un petit nombre d'entreprises. Même si le secteur québécois du caoutchouc dans son ensemble regroupe relativement peu d'entreprises, il est possible que si toutes les entreprises répondaient à la question 9, une distinction plus marquée apparaisse entre ces deux choix de réponses.

Enfin, ces résultats peuvent indiquer l'absence d'un consensus clair au sein du secteur du caoutchouc sur le rôle du secteur dans la transition verte, les impacts de celle-ci sur les entreprises et les meilleures façons de leur faire face.

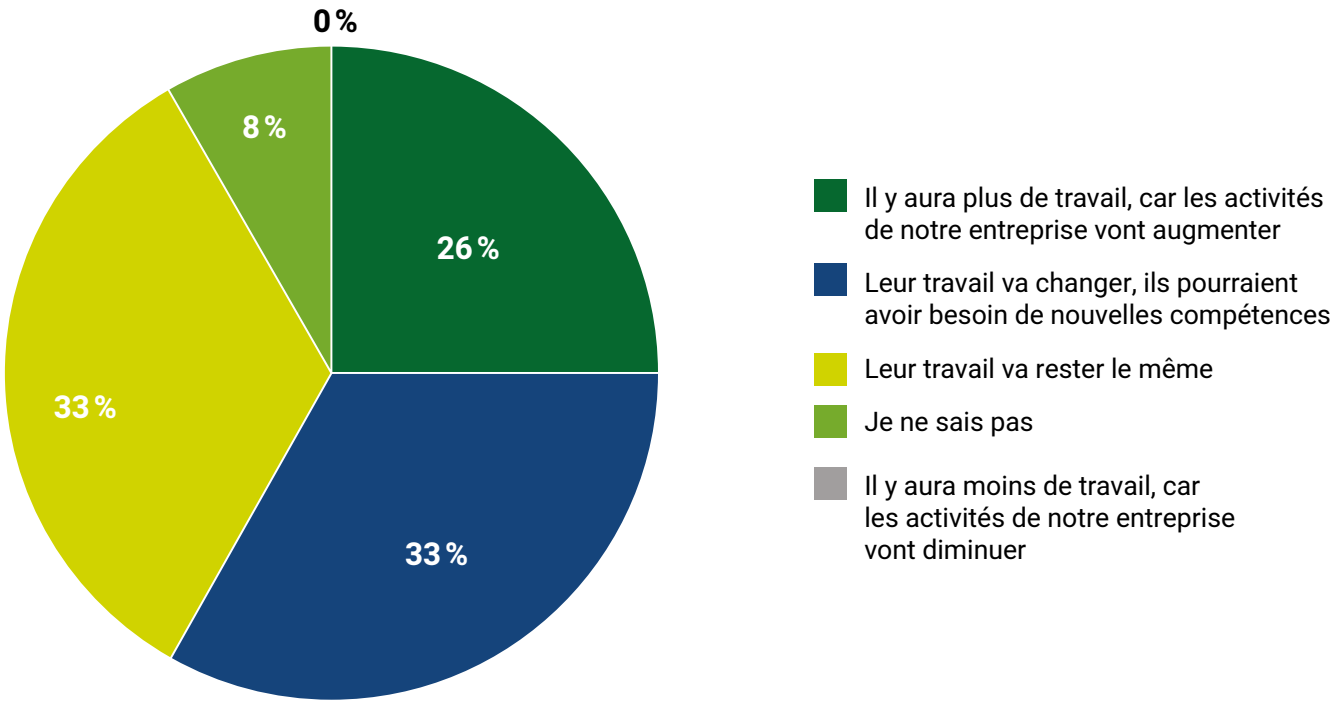
Quoi que soient les explications derrière ces résultats, ces derniers soulignent néanmoins l'importance pour les entreprises de se préparer aux changements potentiellement induits par la transition verte en entretenant et en développant les compétences de leurs employées et employés pour éventuellement s'adapter aux nouvelles exigences du marché. Les entreprises membres du CSMO Caoutchouc semblent déjà accorder une grande importance à cet enjeu et elles indiquent globalement que les compétences vertes de leurs travailleuses et travailleurs sont satisfaisantes à l'heure actuelle. Il sera donc essentiel de faire en sorte que cette tendance se maintienne dans l'avenir.

**25 % des entreprises anticipent une augmentation du travail pour leurs employés et employées en raison d'une augmentation des activités de leur entreprise**. Cette anticipation suggère une perception positive de l'impact de la transition verte sur leur entreprise, avec des opportunités de croissance et d'expansion. En outre, aucune entreprise ne prévoit une diminution du travail pour leurs employés et employées en raison d'une diminution de ses activités. Ces résultats semblent indiquer que si le secteur du caoutchouc connaît une variation dans son niveau d'activité en raison de la transition verte, il s'agira d'une augmentation. Ainsi, assurer l'accès à suffisamment de main-d'œuvre qualifiée permettra aux entreprises de saisir les opportunités induites par la transition verte. Assurer l'adéquation entre l'offre et la demande de travail et de compétences pourrait également comporter une dimension régionale, puisqu'une part importante des répondantes et répondants se trouvent dans la région de l'Estrie.

Une seule entreprise de l'échantillon (8 %) déclare ne pas savoir comment la transition verte changera le travail de leurs employés et employées, ce qui semble indiquer que les répondantes et répondants disposent d'information adéquate sur la transition verte et ses impacts possibles sur leur entreprise.

Ces résultats mettent en lumière les diverses façons dont les entreprises appartenant au CSMO Caoutchouc anticipent l'impact de la transition verte sur le travail de leurs employés et employées. Ils soulignent l'importance pour les entreprises de se préparer aux changements à venir en développant les compétences nécessaires pour s'adapter à une économie en transition verte. Les résultats mettent aussi en lumière les besoins du secteur en matière de politiques publiques, sur lesquels nous reviendrons dans les recommandations à la section 6.

***GRAPHIQUE 5.***
***CHANGEMENT ANTICIPÉ DES TÂCHES DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LES CINQ PROCHAINES ANNÉES (QUESTION 9)***




# 4.1

# BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE, FORMATION ET RECRUTEMENT

Les besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre dans le cadre de la transition verte sont au cœur des préoccupations actuelles. **Pour réussir leur transformation vers des pratiques plus durables, les entreprises doivent non seulement identifier les compétences requises pour opérer dans une économie verte, mais aussi mettre en place des programmes de formation et de recrutement adaptés**. Cette double exigence souligne l'importance pour les entreprises de repenser leurs stratégies de gestion des ressources humaines afin de s'adapter aux nouveaux défis posés par la transition verte, d'où l'importance d'identifier et de mettre en lumière ces besoins.

# 4.1.1 COMPÉTENCES

La question 10, sur les compétences à développer par le biais de la formation dans le cadre de la transition verte, a permis de dégager les priorités des entreprises en matière de développement des compétences. Les répondants et répondantes devaient classer les compétences en ordre de priorité, avec le choix numéro 1 représentant leur priorité.

**50 % des entreprises ont classé les compétences en gestion de projet de développement durable comme leur priorité numéro un**. Cela met en lumière l'importance accordée à la capacité de planification stratégique et d'évaluation de l'impact environnemental des projets pour mener à bien la transition verte.

**33 % des entreprises ont identifié les compétences techniques spécifiques à la transition verte comme leur priorité numéro un**. Cela suggère une reconnaissance de l'importance des compétences techniques spécialisées pour réussir la transition vers des pratiques plus durables.

Une seule entreprise de l'échantillon (8 %) des entreprises identifie les compétences en communication environnementale comme sa priorité numéro un.

**83 % des entreprises indiquent ne pas avoir besoin de formation spécifique sur la transition verte pour leurs employés et employées en dernière position**, suggérant que les entreprises du secteur du caoutchouc ont encore des besoins non comblés en matière de compétences spécifiques à la transition verte.

Ces résultats mettent en lumière les diverses priorités des entreprises en matière de développement des compétences pour la transition verte. Ils soulignent l'importance pour les entreprises de cibler les domaines de formation les plus pertinents pour leurs besoins spécifiques afin de réussir leur transformation vers des pratiques plus durables. L'analyse des réponses à la question 10 pointe vers des priorités claires pour le développement des compétences spécifiques à la transition verte. À ce chapitre, la priorité numéro 1 des entreprises est le développement des compétences en gestion de projet de développement durable. Les compétences techniques spécifiques à la transition verte se retrouvent en deuxième position, suivies des compétences en communication environnementale.

***TABLEAU 4.***
***COMPÉTENCES LES PLUS IMPORTANTES À DÉVELOPPER PAR LA FORMATION SELON LES ENTREPRISES DU SECTEUR DU CAOUTCHOUC (QUESTION 10).***

| | PRIORITÉ 1 | PRIORITÉ 2 | PRIORITÉ 3 | PRIORITÉ 4 |
|---|---|---|---|---|
| **Compétences en gestion de projet de développement durable**<br>*Exemples : Planification stratégique pour l'adoption de pratiques respectueuses de l'environnement, évaluation de l'impact environnemental des projets, etc.* | **50 %** | 33 % | 17 % | 0 % |
| **Compétences techniques spécifiques à la transition verte**<br>*Exemples : Mise en place de systèmes d'énergie solaire, embauche de spécialistes en gestion de l'eau, en maintenance des éoliennes, en économie circulaire, en économie environnementale, etc.* | 33 % | **50 %** | 17 % | 0 % |
| **Compétences en communication environnementale**<br>*Exemples : Sensibilisation du public aux enjeux environnementaux, rédaction de rapports de développement durable, création de campagnes de sensibilisation, responsabilité sociale des entreprises, etc.* | 8 % | 17 % | **58 %** | 17 % |
| Nous n'avons pas besoin de formation spécifique à la transition verte pour nos employé.e.s | 8 % | 0 % | 8 % | **83 %** |

La question 11, sur les compétences génériques nécessaires pour faire face aux enjeux de la transition verte, permet de mettre en évidence les capacités considérées comme essentielles par les entreprises. Les répondants et répondantes pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés.

Les compétences génériques, également appelées compétences transversales, sont des capacités et des traits de personnalité qui peuvent être appliqués à différents contextes et industries. Contrairement aux compétences techniques, qui sont spécifiques à un domaine particulier, les compétences génériques sont des compétences de base qui sont souvent nécessaires pour réussir dans de nombreux emplois et situations de vie. Ces compétences incluent des aptitudes telles que la communication efficace, le travail d'équipe, la pensée critique et les autres choix de réponses à la question 11.

**83 % des entreprises ont identifié la capacité d'adaptation, l'ouverture d'esprit et au changement comme une compétence générique importante pour faire face aux enjeux de la transition verte. 83 % des entreprises ont souligné l'importance de la vision à long terme comme compétence générique nécessaire. 58 % des entreprises ont mis en avant la capacité de réseautage et la création de partenariats comme une compétence générique importante.**

50 % des répondantes et répondants soulignent l'importance de la créativité. 42 % des entreprises valorisent la pensée critique ainsi que l'aptitude au travail d'équipe. Le tiers des répondantes et répondants (33 %) misent sur la capacité à bien communiquer et 17 % de l'échantillon valorise l'autonomie et la capacité à travailler de façon indépendante. Enfin, aucune entreprise n'affirme que cette question ne s'applique pas à sa situation, indiquant que les entreprises du secteur du caoutchouc reconnaissent le rôle des compétences humaines pour renforcer leur capacité à faire face à la transition verte.

Ces résultats soulignent l'importance pour les entreprises de développer un ensemble de compétences génériques chez leurs employés et employées afin de réussir leur transition vers une économie plus durable et respectueuse de l'environnement. Les résultats peuvent également suggérer que la formation diplômante devrait favoriser le développement de ces compétences afin que les étudiants puissent mieux satisfaire la demande lorsqu'ils entreront sur le marché du travail. De plus, il est possible que les compétences humaines développées par la formation complémentent et renforcent le développement des compétences spécifiques à la transition verte. Par exemple, la capacité d'adaptation, la vision à long terme et la capacité à réseauter et à créer des partenariats, qui sont les compétences humaines le plus souvent citées par l'échantillon, sont également

des compétences utiles dans la gestion de projet. Les compétences de gestion de projet de développement durable étant la priorité numéro 1 des entreprises parmi les compétences spécifiques à la transition verte, les efforts de développement des deux catégories de compétences (génériques et spécifiques à la transition verte) pourraient se renforcer les uns les autres.

***TABLEAU 5.***
***COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES NÉCESSAIRES AUX EMPLOYÉS ET EMPLOYÉS POUR MIEUX FAIRE FACE AUX ENJEUX PRÉSENTÉS PAR LA TRANSITION VERTE (QUESTION 11)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Capacité d'adaptation, ouverture d'esprit et au changement | 83 % |
| Vision à long terme | 83 % |
| Capacité de réseautage et création de partenariats | 58 % |
| Créativité | 50 % |
| Pensée critique | 42 % |
| Aptitude de travail d'équipe | 42 % |
| Capacité à bien communiquer | 33 % |
| Autonomie et capacité à travailler de façon indépendante | 17 % |
| Ne s'applique pas | 0 % |

**Note*** : *La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

# 4.1.2 FORMATION ET RECRUTEMENT

La question 12, portant sur l'amélioration de l'offre de formation continue pour les travailleurs et travailleuses en emploi afin de mieux répondre aux besoins des entreprises en matière de transition verte, a permis de mettre en évidence plusieurs axes d'amélioration potentiels. Les répondants et répondantes pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés.

**42 % des entreprises pensent qu'il faudrait que la formation disponible pour les travailleurs et travailleuses en emploi soit plus facilement accessible.**

**La même proportion des répondantes et répondants indique que la formation pour les travailleurs et travailleuses en emploi devrait aborder davantage les compétences humaines, éthiques et environnementales**. Ce résultat semble cohérent avec l'importance accordée par les répondantes et répondants aux compétences de gestion de projet de développement durable.

**42 % des répondantes et répondants soulignent également l'importance d'offrir des formations dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs et travailleuses restent à jour sur les connaissances nécessaires**. Cette suggestion d'amélioration contribuerait notamment au maintien des acquis en termes de compétences vertes dans le secteur du caoutchouc mentionné précédemment, tout en permettant de bâtir davantage sur ces acquis afin de renforcer la capacité des entreprises à faire face à la transition verte et saisir les opportunités qui se présenteront.

25 % des entreprises estiment qu'il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi. La même proportion de l'échantillon souhaiterait que la formation porte davantage sur les compétences techniques spécifiques à la transition verte.

Le quart des entreprises (25 %) estiment ne pas savoir comment améliorer l'offre de formation pour les travailleuses et travailleurs en emploi dans le secteur du caoutchouc pour qu'elle réponde mieux à leurs besoins relatifs à la transition verte. Il est possible que si ces entreprises pouvaient accéder plus facilement à la formation, elles soient davantage disposées à identifier la façon dont celle-ci pourrait mieux répondre à leurs besoins. 17 % de l'échantillon se dit déjà satisfait de l'offre de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi. Cela suggère que certaines entreprises considèrent que l'offre actuelle de formation répond suffisamment à leurs besoins en matière de transition verte.

***TABLEAU 6.***
***SOLUTIONS SOULEVÉES QUANT À UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE ET DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR DU CAOUTCHOUC (QUESTION 12)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Il faudrait que les formations disponibles pour les travailleurs.euses à l'emploi soient plus facilement accessibles (mieux informer les entreprises au sujet des formations existantes, diminuer les coûts, etc.) | 42 % |
| Il faudrait que les formations offertes abordent davantage les compétences humaines liées à la transition verte, comme le travail d'équipe, la communication et la capacité d'adaptation, la compréhension des enjeux éthiques et environnementaux | 42 % |
| Il faudrait que les formations accessibles soient offertes dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs.euses restent à jour sur les connaissances qui leur sont nécessaires | 42 % |
| Il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs.euses déjà en emploi | 25 % |
| Il faudrait que les formations offertes portent davantage sur les compétences techniques spécifiques *(ex. : outils et technologies)* liées à la transition verte | 25 % |
| Je ne sais pas | 25 % |
| Nous sommes déjà satisfaits des programmes de formation continue pour les travailleurs.euses déjà à l'emploi | 17 % |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

Les entreprises expriment diverses attentes concernant l'offre de formation diplômante dans leur domaine pour mieux répondre aux besoins liés à la transition verte. Les répondantes et répondants pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés à la question 13.

**33 % des répondantes et répondants soulignent la nécessité d'actualiser le contenu des formations pour que les compétences et les connaissances des étudiants et étudiantes répondent vraiment aux besoins des entreprises en matière de transition verte**. Cette demande reflète un besoin d'adaptation aux technologies et des pratiques dans ce domaine.

25 % des entreprises estiment que la formation diplômante devrait permettre aux travailleurs et travailleuses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique liées à la transition verte.

Un quart des répondantes et répondants (25 %) estiment que les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail pour susciter un plus grand intérêt chez les étudiants et étudiantes. La même proportion de l'échantillon souligne le besoin de rendre la formation diplômante plus accessible à travers les régions du Québec.

17 % des répondantes et répondants se disent déjà satisfaits des programmes de formation continue de leurs employés et employées, indiquant que pour ces entreprises, l'offre actuelle répond adéquatement à leurs besoins en matière de transition verte. La même

proportion de l'échantillon déclare ne pas savoir comment améliorer l'offre de formation diplômante pour qu'elle réponde mieux aux besoins des entreprises en matière de transition verte.

Une seule entreprise de l'échantillon (8 %) souhaite voir une augmentation du nombre d'étudiants et étudiantes s'inscrivant dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont elles ont besoin.

***TABLEAU 7.***
***ADÉQUATION DE L'OFFRE DE FORMATION DIPLÔMANTE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 13)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Le contenu de la formation devrait être mieux actualisé pour que les compétences et les connaissances vertes des étudiant.e.s répondent vraiment aux besoins de notre entreprise | 33 % |
| La formation diplômante devrait permettre aux travailleurs.euses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte | 25 % |
| Les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail et susciter un plus grand intérêt chez les étudiant.e.s *(Actuellement, le faible nombre de diplômé.e.s sur le marché limite l'accès de notre entreprise à des candidat.e.s en nombre suffisant pour les postes nécessaires liés à la transition verte)* | 25 % |
| La formation diplômante associée à notre industrie pourrait être offerte dans plus d'établissements et plus accessible à travers les régions du Québec | 25 % |
| Je ne sais pas | 17 % |
| Je suis déjà satisfait des programmes de formation diplômante de nos employé.e.s | 17 % |
| Il faudrait qu'il y ait plus d'étudiant.e.s qui s'inscrivent dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont notre entreprise a besoin | 8 % |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

L'analyse des réponses à la question 14 sur les mesures prioritaires pour se préparer à la transition verte révèle des tendances significatives quant aux priorités des entreprises en matière de transition écologique. Parmi les répondants et répondantes, **33 % ont classé la promotion et l'implantation d'initiatives de développement durable comme la mesure la plus importante**, soulignant ainsi l'engagement des entreprises du secteur du caoutchouc à fonctionner de façon aussi responsable que possible. Cette mesure est également le choix de priorité numéro 2 le plus populaire.

**Le deuxième choix de priorité numéro 1 le plus populaire est le mentorat ou l'accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects**. Ce résultat concorde avec les obstacles identifiés par les répondantes et répondants à la question 7 : le mentorat et l'accompagnement par des experts peuvent permettre aux entreprises d'analyser les meilleures options pour adapter le fonctionnement des entreprises.

En troisième position, 33 % des entreprises identifient la recherche et l'obtention de soutien financier comme une mesure essentielle, mettant en lumière le besoin de ressources financières additionnelles identifié à la question 7.

La quatrième mesure prioritaire, selon 25 % des répondants, est la formation de la main-d'œuvre existante, soulignant ainsi l'état satisfaisant des connaissances et compétences vertes des travailleuses et travailleurs présentement à l'emploi des entreprises du secteur du caoutchouc, tout en indiquant l'importance de bâtir sur ces acquis. Les autres mesures, telles que l'embauche de main-d'œuvre spécialisée en environnement et en écoresponsabilité, la collaboration avec les institutions offrant la formation diplômante, la réalisation d'audits environnementaux et la mise à disposition de mesures de soutien à la requalification des travailleurs et travailleuses sont classées de manière moins prioritaire.

***TABLEAU 8.***
***MESURES QUI PEUVENT ÊTRE MISES EN PLACE POUR FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 14)***

| | PRIORITÉ 1 | PRIORITÉ 2 | PRIORITÉ 3 | PRIORITÉ 4 | PRIORITÉ 5 | PRIORITÉ 6 | PRIORITÉ 7 | PRIORITÉ 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Promotion et implantation d'initiatives et de pratique d'affaires écoresponsables au sein de notre entreprise *(Exemples : Implantation d'un programme de gestion des déchets, de pratiques de production responsables, etc.)* | 33 % | 33 % | 8 % | 0 % | 17 % | 8 % | 0 % | 0 % |
| Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects | 25 % | 17 % | 8 % | 25 % | 0 % | 8 % | 8 % | 8 % |
| Recherche et obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales | 17 % | 17 % | 33 % | 17 % | 8 % | 8 % | 0 % | 0 % |
| Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité | 8 % | 0 % | 8 % | 17 % | 8 % | 17 % | 25 % | 17 % |
| Collaboration avec les organisations offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employés corresponde mieux aux besoins des entreprises | 8 % | 17 % | 8 % | 0 % | 17 % | 17 % | 25 % | 8 % |
| Formation du personnel existant | 8 % | 0 % | 25 % | 25 % | 17 % | 8 % | 0 % | 17 % |
| Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour mes employé.e.s | 0 % | 8 % | 0 % | 8 % | 25 % | 17 % | 25 % | 17 % |
| Audits environnementaux (ISO 2001) | 0 % | 8 % | 8 % | 8 % | 8 % | 17 % | 17 % | 33 % |

# 5

# CROISEMENT DE DONNÉES

L'analyse croisée permet de **comprendre les relations et les corrélations entre différentes variables étudiées dans le cadre de ce rapport**. Cela offre une vue plus approfondie sur les dynamiques à l'œuvre parmi les entreprises membres d'AGRIcarrières et leur engagement dans la transition verte. Cette section présente les résultats des analyses croisées, mettant en lumière les associations significatives entre diverses réponses au sondage.

Toutefois, trop peu d'entreprises ont répondu à ce sondage pour fournir suffisamment de données afin d'obtenir des croisements pertinents avec une marge d'erreur et un niveau de confiance satisfaisants. Le nombre d'employés et d'employées ou la région administrative dans laquelle opère cette entreprise peuvent difficilement être considérés comme des facteurs explicatifs à ces réponses. Un réel facteur explicatif se retrouverait plutôt dans la nature précise des opérations principales de l'entreprise, qui n'était pas rendue disponible par l'enquête.

Les croisements que nous faisons ici doivent donc être considérés avec prudence.

# 5.1

# CROISEMENT 1 – BESOIN DES COMPÉTENCES TECHNIQUES EN ESTRIE

À la question 10, on observe que les compétences en gestion de projet de développement durable et les compétences techniques, spécifiques à la transition verte, sont les plus souvent souvent priorisées par les entreprises pour être améliorées par la formation. **Le croisement des réponses à la question 10 avec la région administrative où se situent les entreprises indique que les entreprises de l'Estrie tendent à prioriser davantage l'amélioration des compétences techniques spécifiques à la transition verte, tandis que les entreprises priorisant les compétences de gestion de projet de développement durable sont réparties de façon plus équitable entre les régions administratives représentées dans l'échantillon.** Ces résultats suggèrent que des efforts de bonification de la formation à travers l'ensemble du Québec devraient mettre l'accent sur le développement des compétences de gestion de projet de développement durable. Toutefois, la formation disponible pour les entreprises de l'Estrie devrait également insister davantage sur le développement des compétences techniques spécifiques à la transition verte.

***TABLEAU 9.***
***PRIORITÉ NUMÉRO 1 PARMI LES COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES À LA TRANSITION VERTE À DÉVELOPPER PAR LA FORMATION EN FONCTION DE LA RÉGION ADMINISTRATIVE (QUESTIONS 10 & 3)***

| | ESTRIE | MONTÉRÉGIE | CENTRE-DU-QUÉBEC | CHAUDIÈRE-APPALACHES | LAVAL | MONTRÉAL | TOTAL GLOBAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Compétences en gestion de projet de développement durable** | 33 % | 17 % | 0 % | 17 % | 17 % | 17 % | **100 %** |
| **Compétences techniques spécifiques à la transition verte** | 75 % | 0 % | 25 % | 0 % | 0 % | 0 % | **100 %** |
| **Compétences en communication environnementale** | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | **100 %** | **100 %** |
| Nous n'avons pas besoin de formation spécifique à la transition verte pour nos employé.e.s | 0 % | 100 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | **100 %** |
| **Total*** | **42 %** | **17 %** | **8 %** | **8 %** | **8 %** | **17 %** | **100 %** |

***Note**: *Cette ligne indique la proportion de l'échantillon total ayant sélectionné chacune des régions administratives à la question 3. Par exemple, la cellule du tableau à l'intersection de la ligne « Compétences en gestion de projet de développement durable » et de la colonne « Estrie » (33 %) montre que 33 % des répondantes et répondants qui considèrent que les compétences en gestion de projet de développement durable comme étant leur priorité numéro 1 sont situés en Estrie. 42 % de l'ensemble des répondantes et répondants sont situés en Estrie.*

# 5.2

# CROISEMENT 2 – DES PRIORITÉS SIMILAIRES

On remarquait à la question 14 que la promotion et l'implantation d'initiatives de développement durable et le mentorat ou l'accompagnement par un expert sont les deux mesures le plus fréquemment sélectionnées comme choix de priorité numéro 1. De plus, la promotion et l'implantation d'initiatives de développement durable était également le choix de priorité numéro 2 le plus populaire. En croisant les choix de priorité numéro 1 à la question 14 avec la région administrative où se situent les entreprises, **on remarque que 75 % des entreprises qui priorisent la promotion et l'implantation d'initiatives de développement durable se situent en Estrie,tandis**

**que le choix du mentorat ou de l'accompagnement par un expert semble davantage réparti entre les différentes régions représentées dans l'échantillon.**

L'Estrie est la région la plus représentée dans l'échantillon. Toutefois, les priorités des entreprises de cette région en matière de compétences spécifiques à la transition verte et de mesures à mettre en place pour se préparer aux impacts de la transition verte sont similaires, ce qui n'est pas le cas pour les entreprises des autres régions représentées dans l'échantillon. Ces résultats suggèrent que les entreprises du secteur du caoutchouc en Estrie pourraient être touchées par la transition verte d'une façon particulière, dont certaines mesures de soutien pourraient avoir à tenir compte. Toutefois, la petite taille de l'échantillon ne permet pas de pousser l'analyse plus loin. Le suivi de la situation et des besoins de ces entreprises permettrait de préciser davantage l'analyse.

***TABLEAU 10.***
***PRIORITÉ NUMÉRO 1 PARMI LES MESURES À METTRE EN PLACE POUR PRÉPARER LES ENTREPRISES À FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS INDUITS À LA TRANSITION VERTE EN FONCTION DE LA RÉGION ADMINISTRATIVE (QUESTIONS 14 & 3)***

| | ESTRIE | MONTÉRÉGIE | CENTRE-DU-QUÉBEC | CHAUDIÈRE-APPALACHES | LAVAL | MONTRÉAL | TOTAL GLOBAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Promotion et implantation d'initiatives de développement durable au sein de notre entreprise | 75 % | 25 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | **100 %** |
| Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects | 33 % | 33 % | 0 % | 33 % | 0 % | 0 % | **100 %** |
| Recherche et obtention de soutien financier, incluant subventions gouvernementales | 50 % | 0 % | 50 % | 0 % | 0 % | 0 % | **100 %** |
| Collaboration avec les institutions offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employé.e.s corresponde mieux aux besoins des entreprises | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 100 % | 0 % | **100 %** |
| Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 100 % | **100 %** |
| Formation du personnel existant | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 100 % | **100 %** |
| **Total*** | **42 %** | **17 %** | **8 %** | **8 %** | **8 %** | **17 %** | **100 %** |

***Note**: Cette ligne indique la proportion de l'échantillon total ayant sélectionné chacune des régions administratives à la question 3. Par exemple, la cellule du tableau à l'intersection de la ligne « Promotion et implantation d'initiatives de développement durable au sein de notre entreprise » et de la colonne « Estrie » (75 %) montre que 75 % des répondantes et répondants qui considèrent la promotion et l'implantation d'initiatives de développement durable dans leur entreprise comme étant leur priorité numéro 1 sont situés en Estrie. 42 % de l'ensemble des répondantes et répondants sont situés en Estrie.*

# 6

# RECOMMANDATIONS POUR LE CSMO CAOUTCHOUC

À partir de ces résultats, il est possible de dégager des recommandations pour le CSMO Caoutchouc en vue de bien outiller ses membres dans le cadre de la transition verte.

## 1. MAINTIEN ET BONIFICATION DES CONNAISSANCES ET COMPÉTENCES VERTES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

L'analyse des réponses aux questions de l'enquête semble montrer que la main-d'œuvre du secteur du caoutchouc possède déjà des connaissances et compétences vertes qui contribuent au verdissement des entreprises de ce secteur. **À court terme, le CSMO Caoutchouc devrait s'assurer que ses entreprises membres disposent du soutien et des ressources nécessaires afin que le niveau des connaissances et compétences vertes de la force de travail se maintienne, jusqu'à ce que plus de mesures soient implantées pour enrichir davantage les compétences et connaissances vertes de la main-d'œuvre**. Les réponses des entreprises à certaines questions de l'enquête semblent indiquer les lignes directrices d'une marche à suivre pour accomplir cet objectif. Augmenter l'accès à la formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi et favoriser l'approche de formation continue permettront que les compétences et connaissances des travailleurs et travailleurs restent à jour.

Ensuite, **le CSMO Caoutchouc devrait contribuer à la mise sur pied d'initiatives de bonification des connaissances et compétences vertes de la main-d'œuvre**. Le CSMO pourrait servir d'intermédiaire entre les entreprises et les institutions qui dispensent la formation diplômante pour les futurs travailleurs et travailleuses du secteur du caoutchouc afin que la formation diplômante contribue davantage à combler les besoins des entreprises, notamment en actualisant le contenu de la formation. De plus, les entreprises du secteur du caoutchouc pourraient bénéficier que leurs employées et employés actuels et futurs aient accès à de la formation favorisant le développement de certaines compétences génériques, en particulier la capacité d'adaptation et la vision à long terme. Ces compétences génériques pourraient également contribuer à renforcer certaines compétences spécifiques à la transition verte valorisées par les entreprises, comme les compétences de gestion de projets de développement durable.

## 2. FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE GESTION DE PROJETS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES PAR DES EXPERTS À TRAVERS LA PROVINCE

Les résultats de l'enquête établissent globalement certaines priorités pour préparer les entreprises du secteur québécois du caoutchouc à faire face aux impacts de la transition verte, notamment

le développement des compétences de gestion de projets de développement durable pour les travailleurs et travailleuses, ainsi que le mentorat ou l'accompagnement des entreprises par un ou une spécialiste de la transition verte ou d'un de ses aspects.

**Le CSMO Caoutchouc pourrait, par exemple, identifier des programmes de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi mettent l'accent sur la gestion de projets de développement durable, afin qu'ils soient plus facilement identifiables et accessibles pour les entreprises. Le CSMO Caoutchouc pourrait également s'assurer que les entreprises de toute la province aient accès à ces programmes de formation, en organisant par exemple des séances de formation dans différentes régions.**

**Le CSMO pourrait également assister les entreprises dans la recherche de spécialistes de la transition verte, afin de faciliter l'accès au mentorat et à l'accompagnement**. Par exemple, le CSMO pourrait apparier les entreprises qui en font la demande avec des experts issus d'une banque de consultants préalablement sélectionnée. Ainsi, le CSMO Caoutchouc rendrait ce type de solutions accessibles à l'échelle du secteur du caoutchouc, permettant éventuellement de générer des économies d'échelles dans l'implantation de mesures et de changements favorables à la transition verte et contribuant au verdissement du secteur. Le mentorat et l'accompagnement par des spécialistes pourraient être particulièrement bénéfiques au verdissement du secteur, car le principal obstacle à l'implantation de mesures favorables supplémentaires à la transition verte cité par les entreprises est le manque de temps pour analyser les meilleures options. La mise à disposition de l'expertise de spécialistes pour les entreprises éviterait qu'elles aient à dégager le temps et les ressources pour la totalité de l'analyse nécessaire à l'interne.

### 3. FAVORISER LES CONTACTS ENTRE LES ENTREPRISES DE L'ESTRIE

Les croisements de données semblent indiquer que les entreprises de l'Estrie ont choisi les mêmes réponses à certaines questions, alors qu'une tendance semblable n'apparaissait pour aucune autre région représentée dans l'échantillon. De plus, il s'agit de la région à laquelle appartiennent le plus de répondantes et répondants, suggérant que l'Estrie est une région importante pour le secteur québécois du caoutchouc. **Encourager les entreprises de cette région à entretenir des contacts entre elles favoriserait le partage des bonnes pratiques et, potentiellement, la mise en commun de certaines ressources pour leur permettre de mieux répondre à leurs besoins particuliers.**

Par exemple, les entreprises de l'Estrie priorisaient généralement l'implantation d'initiatives de développement durable pour se préparer aux changements induits par la transition verte. Le partage de leurs expériences à ce chapitre permettrait aux entreprises de mieux planifier l'implantation de mesures supplémentaires dans l'avenir.

De plus, les entreprises estriennes priorisaient davantage la bonification des compétences techniques spécifiques à la transition verte pour leurs employées et employés que les entreprises d'autres régions. **Le CSMO Caoutchouc devrait s'assurer que les entreprises estriennes aient accès à des formations mettant l'accent sur ce type de connaissances**. La mutualisation de ces formations pour les entreprises de cette région pourrait contribuer à les rendre plus accessibles, tout en favorisant le verdissement du secteur du caoutchouc.

**En suivant ces recommandations, le CSMO Caoutchouc offrira un soutien intéressant pour ses membres dans la transition verte, maximisant les bénéfices tout en minimisant les défis associés à ce changement essentiel**.

# 7

# CONCLUSION

**Les entreprises membres du CSMO Caoutchouc semblent généralement démontrer un engagement louable envers la transition verte, les pratiques qui lui sont favorables et le développement des compétences qui leur permettront de mieux lui faire face chez leurs employées et employés**. Néanmoins, elles pourraient bénéficier de certaines mesures de soutien de la part du CSMO qui les représente, pour mieux répondre à leurs besoins relatifs à la transition verte.

Le CSMO Caoutchouc compte une majorité d'entreprises d'entre 25 et 500 employées et employés, avec davantage d'entreprises ayant entre 25 et 50 employées et employés. La principale région représentée dans l'échantillon pour la présente enquête est l'Estrie.

La grande majorité des entreprises sondées ont dû mettre en œuvre des changements au cours des dix dernières années en raison de la transition verte. La principale mesure favorable à la transition verte mise en place par les entreprises est la mise sur place de programmes de gestion des matières résiduelles. Les autres mesures populaires parmi les entreprises du secteur du caoutchouc démontrent la grande valeur qu'elles accordent aux connaissances et compétences de leurs employées et employés pour les aider à naviguer à travers la transition verte.

La majorité des entreprises indiquent que leur main-d'œuvre répond au moins partiellement à leurs besoins relatifs à la transition verte. Le principal obstacle à l'implantation de mesures supplémentaires favorables à la transition verte est le manque de temps pour analyser les meilleures options.

La majorité des entreprises offrent à leurs employées et employés l'opportunité de suivre des formations sur la transition verte et ses différents aspects ou envisagent de le faire dans un avenir rapproché, réitérant la valeur qu'elles accordent aux connaissances et compétences en tant qu'outils pour leur permettre de faire face aux impacts de la transition verte et saisir les opportunités qu'ils représentent. Les entreprises ont cependant des anticipations mitigées quant à la façon dont la transition verte pourrait les impacter dans les cinq prochaines années.

Parmi les compétences spécifiques à la transition verte à améliorer par la formation, les entreprises priorisent généralement les compétences de gestion de projets de développement durable. En ce qui concerne les compétences génériques, elles valorisent particulièrement la capacité d'adaptation et la vision à long terme. Les entreprises identifient plusieurs axes d'améliorations possibles pour l'offre de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi. Elles souhaiteraient toutefois que le contenu de la formation diplômante soit mieux actualisé, afin que les compétences et connaissances des étudiantes et étudiants répondent vraiment à leurs besoins.

Pour mieux se préparer à faire face aux impacts de la transition verte, les entreprises du secteur du caoutchouc priorisent la promotion et l'implantation d'initiatives de développement durable ainsi que le mentorat ou l'accompagnement par des spécialistes de la transition verte.

**À partir de ces informations, le CSMO Caoutchouc sera en mesure de mieux soutenir ses entreprises membres à travers la transition verte, afin qu'elles saisissent de façon optimale les opportunités qui se présenteront à elles dans les années à venir.**

# ANNEXE 1 QUESTIONNAIRE

## QUESTIONNAIRE GRAND DIAGNOSTIC VERT

**Proposition intermédiaire pour prétest**

Le Grand diagnostic vert est une initiative nationale pilotée par le pôle d'expertise en transition verte, mandatée par la ministre Kateri Champagne Jourdain. Cette enquête vise à évaluer la maturité des entreprises face à la transition verte, notamment en matière de main-d'œuvre. Comme CSMO dans votre secteur, nous désirons soutenir les projets d'initiatives et développement de compétences, en répondant adéquatement à vos enjeux, besoins et obstacles vers la transition verte. Pour accomplir notre travail, il faut être capable de bien cerner vos enjeux, vos besoins et vos orientations.

Nous vous invitons à répondre à ce questionnaire, d'une durée estimée de 15 minutes, qui s'inscrit dans le cadre de ce projet.

Ce court questionnaire sera essentiel pour identifier les perspectives et les besoins des entreprises en lien avec la transition verte. L'analyse des réponses permettra d'orienter les efforts dans la bonne direction, afin que les entreprises puissent recevoir le soutien dont elles ont réellement besoin. Merci de nous accorder quelques minutes de votre temps.

### PROFIL DES RÉPONDANT.E.S

1. QUEL EST LE NOM DE VOTRE ENTREPRISE OU ORGANISATION ?

2. COMBIEN D'EMPLOYÉ.E.S (À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL, INCLUANT LES STAGIAIRES ET TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES) COMPTE ACTUELLEMENT VOTRE ENTREPRISE ?

- 0/Travailleu.r.se autonome
- Entre 1 et 9 employé.e.s
- Entre 10 et 24 employé.e.s
- Entre 25 et 50 employé.e.s
- Entre 51 et 200 employé.e.s
- Entre 201 et 500 employé.e.s
- Entre 501 et 1000 employé.e.s
- Plus de 1001 employé.e.s

3. DANS QUELLE RÉGION ADMINISTRATIVE ONT LIEU LA MAJORITÉ DES ACTIVITÉS DE VOTRE ENTREPRISE ?
*(ex. : une entreprise minière dont les bureaux sont à Montréal mais qui exploite des mines sur la Côte-Nord doit choisir la Côte-Nord)*

- Bas-Saint-Laurent
- Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
- Saguenay–Lac-Saint-Jean
- Nord-du-Québec
- Capitale-Nationale
- Chaudière-Appalaches
- Mauricie
- Centre-du-Québec
- Estrie
- Montréal
- Laval
- Lanaudière
- Laurentides
- Montérégie
- Outaouais
- Abitibi-Témiscamingue
- Côte-Nord

# VOTRE ENTREPRISE ET LA TRANSITION VERTE AUJOURD'HUI

**Transition verte** : Il s'agit d'un mouvement vers une économie plus respectueuse de l'environnement, qui priorise les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique et les technologies propres. Au Québec et au Canada, cela comprend des investissements dans les infrastructures vertes, l'électrification des transports et le soutien à la recherche et au développement des technologies vertes. La transition verte nécessitera que les travailleurs apprennent de nouvelles compétences et que certains changent d'emplois. La transition verte fait partie de la notion de transition juste. Elle désigne l'accompagnement des travailleurs et des entreprises pendant la transition verte, afin que personne ne soit laissé pour compte en raison des changements économiques qu'elle provoque.

4. DEPUIS LES 10 DERNIÈRES ANNÉES, VOTRE ENTREPRISE A-T-ELLE DÛ INITIER DES CHANGEMENTS EN RAISON DES ENJEUX CONCERNANT L'ENVIRONNEMENT ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

5. LES OPTIONS SUIVANTES SONT DES MESURES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE. PARMI CES MESURES, LESQUELLES SONT PRÉSENTES DANS VOTRE ENTREPRISE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- Formation des employé.e.s sur les pratiques écoresponsables *(Exemples : meilleure gestion de l'eau, triage des déchets, etc.)*
- Embauche de personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte
- Programme de gestion et/ou de réduction et/ou de revalorisation des déchets
- Obtention de certifications environnementales pour vos produits et/ou services
- Remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par l'énergie renouvelable
- Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et installations *(Exemples : certifications LEED, certifications ISO, rénovations avec matériaux écoénergétiques, etc.)*
- Intégration de pratiques et/ou de procédés durables dans le processus de production
- Investissement dans les technologies vertes
- Initiatives de préservation de la biodiversité
- Meilleure gestion de l'eau
- Élaboration d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)
- Réalisation d'audits environnementaux pour évaluer et améliorer les pratiques
- Aucune mesure

6. DANS QUELLE MESURE LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES PRÉSENTEMENT À L'EMPLOI DE VOTRE ENTREPRISE RÉPONDENT-ILS AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE LIÉS À LA TRANSITION VERTE ?

- **Entièrement** : Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent
  **Partiellement** : Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé
- **Peu** : À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte
- **Pas du tout** : Nous n'avons ni l'expertise ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte.
- Nous ne nous préoccupons pas des enjeux environnementaux actuels
- Notre entreprise est très peu - ou pas du tout - touchée par les enjeux environnementaux actuels

7. QUELS SONT LES OBSTACLES QUI EMPÊCHENT VOTRE ENTREPRISE D'ALLER PLUS LOIN DANS LA MISE EN PLACE DE PRATIQUES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE ?
*Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise*

- Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles
- Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options
- Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne
- Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement
- Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs
- La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate
- Nos clients ne sont pas encore prêts à utiliser nos biens/services favorables à la transition verte
- Nos fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas encore accès à des solutions favorables à la transition verte.
- Les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs
  Ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise
- Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables

8. LES EMPLOYÉS DE VOTRE ENTREPRISE ONT-ILS L'OPPORTUNITÉ DE SUIVRE DES FORMATIONS SUR LES PRATIQUES ÉCORESPONSABLES ET/OU SUR DES ENJEUX LIÉS À L'ENVIRONNEMENT ?

- Oui
- Non : Envisagé dans un avenir rapproché.
- Non : Les formations accessibles ne répondent pas au besoin de notre entreprise.
- Non : Intérêt à offrir ces formations, mais manque de ressources.
- Non : Pas envisagé par manque d'intérêt ou de ressources.
- Non : Ne s'applique pas à notre industrie

## VOS ANTICIPATIONS POUR L'AVENIR DE VOTRE ENTREPRISE DANS UNE ÉCONOMIE EN TRANSITION VERTE

9. DANS LES CINQ PROCHAINES ANNÉES, COMMENT ANTICIPEZ-VOUS QUE LA TRANSITION VERTE CHANGERA LE TRAVAIL DE VOS EMPLOYÉS ?

- Il y aura moins de travail, car les activités de notre entreprise vont diminuer.
- Il y aura plus de travail, car les activités de notre entreprise vont augmenter.
- Leur travail va changer, ils pourraient avoir besoin de nouvelles compétences.
- Leur travail va rester le même.
- Je ne sais pas.

## VOS BESOINS EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE

**Compétences**

10. QUELLES COMPÉTENCES, VISANT LA TRANSITION VERTE, SERAIENT À DÉVELOPPER PAR DE LA FORMATION ? *Classez-les en ordre de priorité pour votre entreprise.*

- **Compétences techniques spécifiques à la transition verte** *(Exemples : Mise en place de systèmes d'énergie solaire, embauche de spécialistes en gestion de l'eau, en maintenance des éoliennes, en économie circulaire, en économie environnementale, etc.)*
- **Compétences en gestion de projet de développement durable** *(Exemples : Planification stratégique pour l'adoption de pratiques respectueuses de l'environnement, évaluation de l'impact environnemental des projets, etc.)*
- **Compétences en communication environnementale** *(Exemples : Sensibilisation du public aux enjeux environnementaux, rédaction de rapports de développement durable, création de campagnes de sensibilisation, responsabilité sociale des entreprises, etc.)*
- **Nous n'avons pas besoin de formation spécifique de la transition verte pour nos employés.es**

11. QUELLES COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES VOS EMPLOYÉ.ES DEVRONT-ILS AVOIR POUR PERMETTRE À VOTRE ENTREPRISE DE MIEUX FAIRE FACE AUX ENJEUX PRÉSENTÉS PAR LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

**Compétences génériques** : Capacités propres à une personne qui sont utiles dans tous les milieux de vie.

- Capacité d'adaptation, ouverture d'esprit et au changement
- Aptitude de travail d'équipe
- Autonomie et capacité à travailler de façon indépendante
- Pensée critique
- Créativité

Capacité à bien communiquer

- Capacité de réseautage et création de partenariats
- Vision à long terme
- Ne s'applique pas

## FORMATION ET RECRUTEMENT

12. SELON VOUS, COMMENT L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE POUR LES TRAVAILLEURS EN EMPLOI POURRAIT-ELLE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- Il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs.euses déjà en emploi.
- Il faudrait que la formation disponible pour les travailleurs.euses en emploi soit plus facilement accessible *(Exemples : mieux informer les entreprises au sujet des formations existantes, diminuer les coûts, etc.).*
- Il faudrait que les formations offertes portent davantage sur les compétences techniques spécifiques *(exemples : outils et technologies)* liées à la transition verte.
- Il faudrait que les formations offertes abordent davantage les compétences humaines liées à la transition verte, comme le travail d'équipe, la communication et la capacité d'adaptation, la compréhension des enjeux éthiques et environnementaux.
- Il faudrait que les formations accessibles soient offertes dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs.euses restent à jour sur les connaissances qui leur sont nécessaires.

- Nous sommes déjà satisfaits des programmes de formation pour les travailleurs.euses déjà en emploi.
- Je ne sais pas

13. SELON VOUS, L'OFFRE DE FORMATION DIPLÔMANTE DANS VOTRE DOMAINE *(diplômes universitaires, diplômes d'études professionnelles [DEP], techniques, etc.)* POURRAIT-ELLE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- La formation diplômante devrait permettre aux travailleurs.euses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte.
- Il faudrait qu'il y ait plus d'étudiant.e.s qui s'inscrivent dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont notre entreprise a besoin.
- Le contenu de la formation devrait être mieux actualisé pour que les compétences et les connaissances vertes des étudiant.e.s répondent vraiment aux besoins de mon entreprise.
- Les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail et susciter un plus grand intérêt chez les étudiants. (Actuellement, le faible nombre de diplômé.e.s sur le marché limite l'accès de notre entreprise à des candidat.e.s en nombre suffisant pour les postes liés à la transition verte nécessaires).
- La formation diplômante associée à notre industrie pourrait être offerte dans plus d'établissements et plus accessible à travers les régions du Québec.
- Je suis déjà satisfait des programmes de formation continue de mes employés.
- Je ne sais pas.

14. LES OPTIONS SUIVANTES SONT DES MESURES QU'UNE ENTREPRISE POURRAIT METTRE EN PLACE POUR SE PRÉPARER À FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE ET CELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE. *Classez-les en ordre de priorité pour votre entreprise.*

- Recherche et obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales
- Formation du personnel existant
- Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité
- Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects
- Collaboration avec les institutions offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employé.e.s corresponde mieux aux besoins des entreprises
- Promotion et implantation d'initiatives et de pratique d'affaires écoresponsable au sein de notre entreprise *(Exemples : implantation d'un programme de gestion des déchets, de pratiques de production responsables, etc.)*
- Audits environnementaux (ISO 2001)
- Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour nos employé.e.s.

# ANNEXE 2
# LEXIQUE

Ce lexique est conçu pour vous fournir des définitions claires et accessibles des termes couramment utilisés en analyses statistiques. Les termes présentés ici sont essentiels pour interpréter les résultats des enquêtes et des études, et pour comprendre les discussions sur les données dans divers domaines, allant de l'économie, en passant par la sociologie pour se rendre même jusqu'à la médecine.

**Échantillon** : Un échantillon est un sous-groupe de la population totale que l'on étudie. Il est sélectionné de manière à représenter fidèlement l'ensemble de cette population. Par exemple, pour étudier les habitudes de lecture des Québécois, on pourrait interroger un groupe représentatif de personnes vivant au Québec.

**Variables** : En statistique et en recherche, une variable est un élément, une caractéristique ou une quantité qui peut prendre différentes valeurs. Les variables sont ce que les chercheurs mesurent, manipulent ou observent dans le cadre d'une étude. Elles peuvent représenter tout type de donnée : de simples nombres, des catégories, des comportements, des traits, etc. Les variables peuvent être classées en plusieurs types, chacun ayant des caractéristiques et des utilisations spécifiques.

**Marge d'erreur** : La marge d'erreur indique la précision des résultats obtenus à partir de l'échantillon. Elle exprime l'écart maximal attendu entre les résultats de l'échantillon et ceux que l'on obtiendrait si toute la population avait été étudiée. Par exemple, une marge d'erreur de ±3 % signifie que les résultats peuvent varier de 3 % de plus ou de moins que ce qui est rapporté.

**Probabiliste** : Un échantillon probabiliste est sélectionné de manière que chaque membre de la population ait une chance connue et non nulle d'être choisi. Cela garantit que l'échantillon est représentatif de la population. Par exemple, tirer au sort des numéros de téléphone pour une enquête est une méthode probabiliste.

**Population** : La population désigne l'ensemble des individus ou des éléments que l'on souhaite étudier. Cela peut être tous les habitants d'une ville, tous les étudiants d'une université, ou tous les produits fabriqués par une usine. L'échantillon est prélevé dans cette population.

**Niveau de confiance** : Le niveau de confiance indique la probabilité que les résultats de l'échantillon soient représentatifs de la population. Un niveau de confiance de 95 % signifie que si l'on répétait l'étude 100 fois, les résultats seraient fiables 95 fois sur 100.

**Ventilation** : La ventilation renvoie au fait que les données sont réparties ou classées en différentes catégories. Par exemple, les résultats d'une enquête peuvent être ventilés par âge, sexe, ou région géographique, pour analyser les différences entre ces groupes.

**Représentativité** : La représentativité est la qualité d'un échantillon qui reflète fidèlement les caractéristiques de la population totale dont il est issu. Un échantillon représentatif permet d'obtenir des résultats et des conclusions qui peuvent être généralisés à l'ensemble de la population. Pour qu'un échantillon soit représentatif, il doit inclure des proportions correctes de divers sous-groupes de la population (par exemple, âge, sexe, revenu, etc.), de manière que les résultats de l'échantillon soient similaires à ceux que l'on obtiendrait si toute la population était étudiée. La représentativité est essentielle pour la validité des enquêtes et des études statistiques, car elle assure que les conclusions tirées de l'échantillon sont applicables à la population globale.

**Cibles** : Les cibles sont les groupes spécifiques au sein de la population que l'on souhaite étudier ou atteindre avec une enquête ou une étude. Par exemple, une campagne publicitaire peut cibler les jeunes adultes âgés de 18 à 25 ans. Ils peuvent aussi désigner le nombre de répondantes ou répondants nécessaire pour arriver à une représentativité désirée.

**Tableaux croisés** : Les tableaux croisés, aussi appelés tableaux de contingence, sont des outils utilisés en statistique pour examiner la relation entre deux variables catégorielles ou plus. Ils permettent de visualiser et de résumer les données en montrant la distribution des variables en fonction des catégories de l'une par rapport aux catégories de l'autre.

# SECTEUR TERTIAIRE

Enviro Compétences

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

# TABLE DES MATIÈRES


1. INTRODUCTION 378

2. CONCEPTION DU SONDAGE ET CUEILLETTE DE DONNÉES 379

3. ANALYSE DESCRIPTIVE 383

3.1 Portrait des répondantes et répondants 383

3.2 Les entreprises et la transition verte aujourd'hui 386

3.3 Anticipations des entreprises pour leur avenir dans une économie en transition 394

3.3.1 Besoin en main-d'œuvre, formation et recrutement 396

3.3.1.1 Compétences 397

3.3.1.2 Formation et recrutement 400

4. ANALYSE INDIVIDUELLE DES CSMO 405

4.1 CSMOCA 405

4.2 CSMO-ESAC 406

4.3 CSMOIM 407

4.4 Détail Québec 408

4.5 GrafiCompétences 409

4.6 HortiCompétences 410

4.7 TECHNOCompétences 411

4.8 CAMO-ROUTE 412

4.9 CQRHT 412

# TABLE DES MATIÈRES


5. CROISEMENT DE DONNÉES 413

5.1 Croisement 1 – Les impacts de la transition verte sur les différentes industries 414

5.2 Croisement 2 – Les compétences spécifiques à la transition verte priorisées selon le CSMO 416

6. RECOMMANDATIONS POUR LE SECTEUR TERTIAIRE 418

7. CONCLUSION 420

ANNEXE 1 – QUESTIONNAIRE 421

ANNEXE 2 – LEXIQUE 425

# 1 INTRODUCTION

L'expression « transition verte » désigne le processus continu par lequel on observe un changement de paradigme économique vers l'économie verte. La transition verte affecte l'ensemble des économies et des sociétés. Ainsi, elle entraîne dans son sillage une transition verte de la main-d'œuvre. Les entreprises et la main-d'œuvre sont en première ligne de la transition verte et peuvent bénéficier d'une transition planifiée et coordonnée. Cependant, sans les outils nécessaires pour faire face aux impacts des changements climatiques, elles pourraient également subir des préjudices.

Le Grand diagnostic vert est une initiative nationale pilotée par le Pôle d'expertise en transition verte – coordonné par EnviroCompétences –, et mandatée par la Commission des partenaires du marché travail. Ce projet vise à mesurer la maturité de 28 différents secteurs d'activité économique en lien avec la transition verte de la main-d'œuvre. Les résultats seront utilisés dans l'optique d'élaborer de potentiels projets de formation et déterminer l'accompagnement nécessaire par secteur.

**Cette enquête (volet 2)** vise à évaluer la maturité des entreprises face à la transition verte, notamment en matière de disponibilité, de compétences et de formation de la main-d'œuvre.

Ce rapport présente **des résultats détaillés des besoins relatifs à la transition verte des entreprises membres des CSMO qui composent le secteur tertiaire et qui n'ont pas atteint leur cible minimale de répondantes et répondants pour permettre la rédaction d'un rapport individuel**. Il se base sur les réponses collectées à partir d'un questionnaire spécifique (Annexe I).

L'objectif de cette analyse est d'**offrir à ces comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) et à leurs entreprises membres l'information nécessaire afin de soutenir des projets visant entre autres le développement de compétences et la formation de la main-d'œuvre**, en répondant adéquatement aux enjeux, besoins et obstacles sectoriels spécifiques à la transition verte. En effet, les actions à mettre en place pour soutenir les entreprises et répondre à leurs besoins durant cette transition ne sont pas entièrement du ressort des entreprises elles-mêmes. Plusieurs de ces mesures dépendent notamment des administrations publiques.

L'analyse des réponses à cette enquête permettra **d'orienter les efforts dans la bonne direction**, tout en amplifiant la capacité des entreprises à communiquer leurs besoins et préoccupations aux autorités pertinentes. Cela contribuera à ce que les entreprises puissent recevoir le soutien dont elles ont réellement besoin dans le cadre de la transition verte.

La première partie du rapport se concentre sur la méthodologie de la cueillette de données, offrant ainsi une compréhension approfondie du processus utilisé pour obtenir les informations pertinentes. La seconde partie est une analyse descriptive des réponses à chaque question posée dans le questionnaire. Elle vise à mettre en lumière les besoins des organisations et des entreprises en matière de soutien dans le cadre de la transition verte. La troisième partie présente certaines observations se dégageant des réponses des CSMO sur une base individuelle, qui pourraient guider des efforts d'investigation ultérieurs par les CSMO concernés. La section suivante étudiera des croisements de données, permettant d'évaluer les tendances propres à la transition verte selon certains types d'entreprises, par exemple en fonction de leur taille ou de leur emplacement. La dernière partie du rapport présente des recommandations pour le secteur tertiaire, sur la base des conclusions tirées des trois sections précédentes.

# 2

# CONCEPTION DU SONDAGE ET CUEILLETTE DE DONNÉES

Le sondage a été conçu entre janvier et mars 2024 dans un processus de dialogue entre l'équipe de Delorme Lajoie Consultation (DLC), différents CSMO[1], le Pôle d'expertise en transition verte d'EnviroCompétences et COPTICOM, Stratégies et relations publiques. La structure du sondage a été conçue autour des principes de sondages en ligne mis de l'avant par Plaisent, Zheng, Khadraoui et Bernard[2].

À la suite du processus de co-construction du sondage, l'équipe de recherche dirigée par DLC a fait part aux représentants et représentantes des CSMO du nombre de répondants et répondantes nécessaire pour atteindre une marge d'erreur de 3 % et un niveau de confiance de 95 % (si le sondage avait été probabiliste et ventilé pour représenter de manière proportionnelle les entreprises selon leur taille). Toutefois, les cibles de nombre de répondants ont été revues à la baisse pendant l'élaboration du sondage (voir encadré 1).

Le présent rapport regroupe les réponses des entreprises des CSMO appartenant au secteur tertiaire qui n'ont pas atteint leurs cibles de répondants. Pour la suite de ce rapport, nous ferons référence à ces CSMO et à l'ensemble de leurs répondantes et répondants en tant que « le secteur tertiaire », pour alléger le texte. Les CSMO représentés sont donc le **CSMOCA** (commerce de l'alimentation), le **CSMO-ESAC** (économie sociale et action communautaire), le **CSMOIM** (industrie maritime), **Détail Québec** (CSMO du commerce de détail),

---

[1] *Les représentants et représentantes des CSMO ayant participé à l'élaboration du sondage font partie du comité directeur du Grand diagnostic vert. Les CSMO représentés dans ce comité sont Formabois, HortiCompétences, le CSMO Mines, Innoviste, CAMO-Route, AGRIcarrières, GrafiCompétences, TechnoCompétences et le CSMO-ESAC. Des ressortissants de différentes organisations composaient également le comité aviseur du Grand diagnostic vert et ont contribué à l'élaboration du questionnaire. Ces organisations sont l'APTHQ, le ministère des Transports, le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie, le CTTEI, l'agence de développement durable Ellio, le ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques de la Faune et des Parcs, Recyc-Québec, la CSD, Québec Vert et la CSN.*

[2] *Plaisent M, Khadhraoui M, Bernard P. Concepts et outils des sondages Web : Introduction à LimeSurvey et SurveyMonkey. Presses de l'Université du Québec, 2019.*

**GrafiCompétences** (CSMO des communications graphiques), le **CQRHT** (ressources humaines en tourisme), **CAMO-Route** (CSMO de l'industrie du transport routier), **HortiCompétences** (CSMO en horticulture ornementale – commercialisation et services) et **TECHNOCompétences** (CSMO des technologies de l'information et de la communication).

Le tableau suivant montre les dates d'ouverture du sondage auprès des entreprises de chaque CSMO, le nombre d'entreprises composant chacun des CSMO, leur cible de nombre de répondants et répondantes, ainsi que le nombre de répondants et répondantes effectivement atteint. La cueillette des réponses a pris fin de 15 juin 2024. Des rappels périodiques ont été envoyés durant la période d'ouverture du sondage. Lorsque deux répondantes et répondants d'une seule et même organisation remplissaient le questionnaire, nous en retenions un seul de manière aléatoire, à moins qu'une personne de l'organisation nous prévienne de retenir les réponses d'un questionnaire plutôt qu'un autre.

***TABLEAU 1.***
***DATE D'OUVERTURE DU SONDAGE, NOMBRE D'ENTREPRISES, CIBLE DE NOMBRE DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS ET NOMBRE DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS ATTEINT, SELON LE CSMO***

| CSMO | DATE D'OUVERTURE DU SONDAGE | NOMBRE D'ENTREPRISES DU CSMO | CIBLE DE NOMBRE DE RÉPONDANTS ET RÉPONDANTES | NOMBRE DE RÉPONDANTS ET RÉPONDANTES ATTEINT |
|---|---|---|---|---|
| CSMOCA | 1er mai 2024 | 12 518 | 100 | 55 |
| CSMO-ESAC | 1er mai 2024 | 11 200 | 100 | 32 |
| CSMOIM | 15 mai 2024 | 490 | 49 | 19 |
| Détail Québec | 25 avril 2024 | 22 213 | 100 | 24 |
| GrafiCompétences | 11 avril 2024 | 2015 | 100 | 35 |
| CQRHT | 25 mai 2024 | 24 161 | 100 | 3 |
| CAMO-Route | 23 avril 2024 | 27 916 | 100 | 5 |
| HortiCompétences | 30 avril 2024 | 6 688 | 100 | 36 |
| TECHNOCompétences | 19 avril 2024 | 23 906 | **100** | 33 |
| **Total** | -- | **131 107** | **100** | **242** |

Pour le secteur tertiaire, qui compte un total de 131 107 entreprises, cette cible est établie à 100 répondantes et répondants (voir encadré 1), ce qui représente 0,076 % des entreprises appartenant à ce secteur. Ce nombre de répondants et répondantes permettrait d'atteindre une marge d'erreur de 10 % et un niveau de confiance de 95 %.

**Ce nombre de réponses dépasse la cible, permettant d'atteindre une marge d'erreur de 6 % avec un niveau de confiance de 95 %. À la fermeture du sondage, 242 réponses ont été recueillies, pour un taux de réponse de 0,18 %.**

Le tableau 2 permet d'évaluer plus en détail la représentativité de l'échantillon. On constate que certains CSMO comptent pour une plus grande part de la population d'entreprises du secteur tertiaire que de l'échantillon, et vice versa. Ces comparaisons permettent d'identifier quels CSMO sont surreprésentés et sous-représentés dans l'échantillon.

***TABLEAU 2.***
***RÉPARTITION DE LA POPULATION ET DE L'ÉCHANTILLON DES ENTREPRISES DU SECTEUR TERTIAIRE, SELON LE CSMO***

| CSMO | POURCENTAGE D'ENTREPRISES DANS LA POPULATION | POURCENTAGE D'ENTREPRISES DANS L'ÉCHANTILLON |
|---|---|---|
| CSMOCA | 10 % | 23 % |
| CSMO-ESAC | 9 % | 13 % |
| CSMOIM | 0,4 % | 8 % |
| Détail Québec | 17 % | 10 % |
| GrafiCompétences | 2 % | 14 % |
| CQRHT | 18 % | 1 % |
| CAMO-Route | 21 % | 2 % |
| HortiCompétences | 5 % | 15 % |
| TECHNOCompétences | 18 % | 14 % |
| **Total** | **100 %** | **100 %** |

On remarque qu'il existe une différence significative entre la part de chaque CSMO dans l'échantillon et la population. **Le CSMOCA, le CSMOIM, GrafiCompétences et HortiCompétences représentent une part beaucoup plus élevée des répondantes et répondants que de l'ensemble des entreprises du secteur tertiaire**. C'est particulièrement le cas pour le CSMOCA, qui compte pour 23 % de l'échantillon, mais seulement 10 % de la population. **Ces CSMO sont donc surreprésentés dans l'échantillon.**

**En contrepartie, Détail Québec, le CQRHT, et CAMO-Route comptent pour une part moins importante des répondantes et répondants que de l'ensemble des entreprises du secteur secondaire. Ces CSMO sont donc sous-représentés dans l'échantillon**, en particulier le CQRHT, qui compte pour 18 % de la population, mais seulement 1 % de l'échantillon.

***ENCADRÉ 1.***
***LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES LORS DE L'ENQUÊTE***

Certaines difficultés se sont présentées durant le déroulement de l'enquête. La méthodologie a donc été adaptée pour faire face à ces difficultés, tout en tentant de préserver la robustesse des résultats présentés. Toutefois, ces circonstances font en sorte que **les résultats quantitatifs obtenus ont une valeur statistique adéquate, mais sous-optimale.**

Lors du processus de co-construction du sondage, les représentants et représentantes des CSMO ont indiqué que les cibles initialement choisies par l'équipe de recherche leur apparaissaient très peu réalistes. Afin de résoudre cette préoccupation et de tenter de préserver la motivation des CSMO en leur présentant un objectif qui leur semblait atteignable, l'équipe de recherche a donc choisi d'adopter les mêmes cibles que celles fixées par les CSMO pour leurs diagnostics sectoriels.

À la suite de cette décision, les cibles ont été abaissées une seconde fois, fixant le minimum de répondantes et répondants à 10 % des entreprises pour les CSMO comptant moins de 1 000 entreprises et à 100 répondants et répondantes pour les CSMO de 1 000 entreprises et plus. Malgré ce compromis, seuls 7des 28 CSMO (25 %) ont atteint ces nouvelles cibles.

Compte tenu des effets de la révision des cibles sur la marge d'erreur et le niveau de confiance, nous ne pouvons considérer que les résultats obtenus pour les CSMO n'ayant pas atteint les cibles ont une valeur statistique suffisante pour leur consacrer un rapport à part entière, sur un pied d'égalité avec les CSMO ayant atteint leur cible.

La plupart des CSMO ayant atteint leur cible sont ceux qui comptent relativement peu d'entreprises, ce qui pourrait suggérer que les entreprises se sentent moins concernées ou manquent d'intérêt envers la transition verte, ou l'idée de répondre à un sondage plus généralement. Pour une multitude de raisons, les équipes des CSMO offraient une collaboration à géométrie variable dans la diffusion du sondage à leurs entreprises membres. Par exemple, alors que certaines équipes faisaient parvenir le sondage à leurs entreprises par un courriel spécifique à ce sujet, d'autres plaçaient le lien vers le sondage parmi d'autres points d'intérêt dans leurs infolettres.

Devant ces constats, l'équipe de recherche a mis en place plusieurs stratégies pour accroître le nombre de répondants et répondantes. Elle a notamment apparié les CSMO à leur code SCIAN et mis sur pied une plateforme de redirection, afin que les entreprises puissent accéder au sondage correspondant à leur CSMO à travers d'autres organisations que ce dernier (syndicats, chambres de commerce, etc.). Elle a également rédigé des gabarits de courriels de relance personnalisés pour les CSMO et les principaux enjeux que leurs représentants et représentantes anticipaient par rapport à la transition verte. Elle a d'ailleurs envoyé certains de ces courriels directement à plus de 2 500 entreprises à travers trois CSMO ayant fourni leur liste d'entreprises à l'équipe de recherche. Les résultats insatisfaisants présentés plus haut ont été obtenus en dépit de ces efforts. Des initiatives plus agressives auraient nécessité davantage de ressources que n'en disposent l'équipe de recherche et ses partenaires dans le cadre du présent mandat.

Dans ces circonstances, afin de pouvoir s'acquitter de son mandat en fournissant à tous les participants et participantes les meilleurs outils possibles pour faire face aux enjeux de la transition verte, l'équipe de recherche et ses partenaires ont décidé de rédiger des rapports spécifiques aux CSMO ayant atteint leurs cibles, et de combiner les réponses des autres afin de produire des rapports concernant les trois grands secteurs de l'économie (primaire, secondaire et tertiaire).

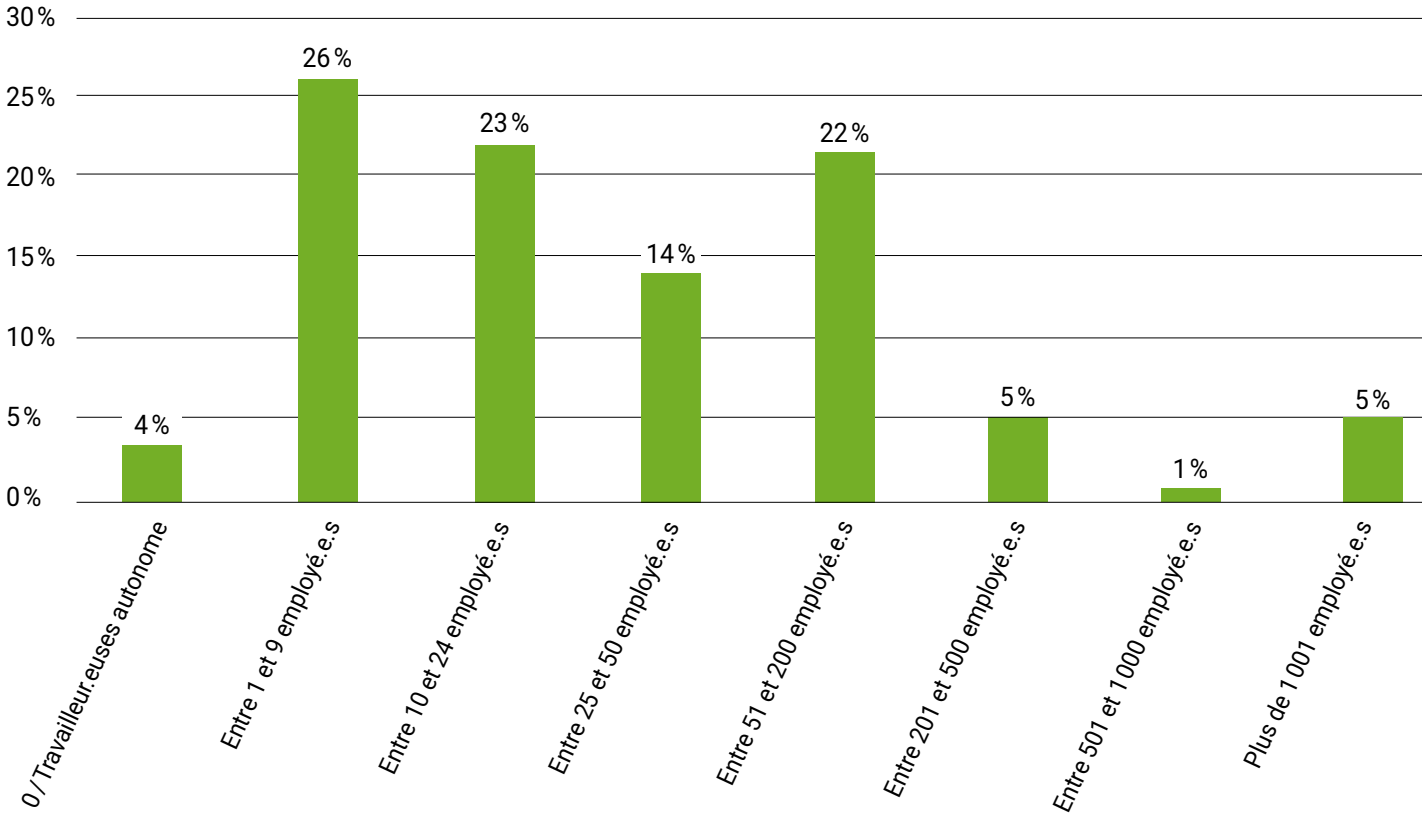
# 3 ANALYSE DESCRIPTIVE

Dans cette section du rapport, nous procéderons à une analyse descriptive des données recueillies. **L'objectif central de cette analyse est de fournir un aperçu détaillé des principales caractéristiques de notre ensemble de données**. Cette étape cruciale nous aidera à mieux comprendre la nature de nos données avant de passer à des croisements de données.

## 3.1 PORTRAIT DES RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS

La première question, outre celle demandant le nom de l'entreprise, visait à déterminer la taille des entreprises participantes. Les résultats montrent une répartition diversifiée. **Les entreprises d'entre 1 et 9 employées et employés sont les plus représentées dans l'échantillon (26 %), suivies des entreprises d'entre 10 et 24 employés et employées (23 %) et de celles d'entre 51 et 200 employées et employés**. Globalement, les entreprises d'entre 1 et 200 employées et employés représentent 85 % de l'échantillon.

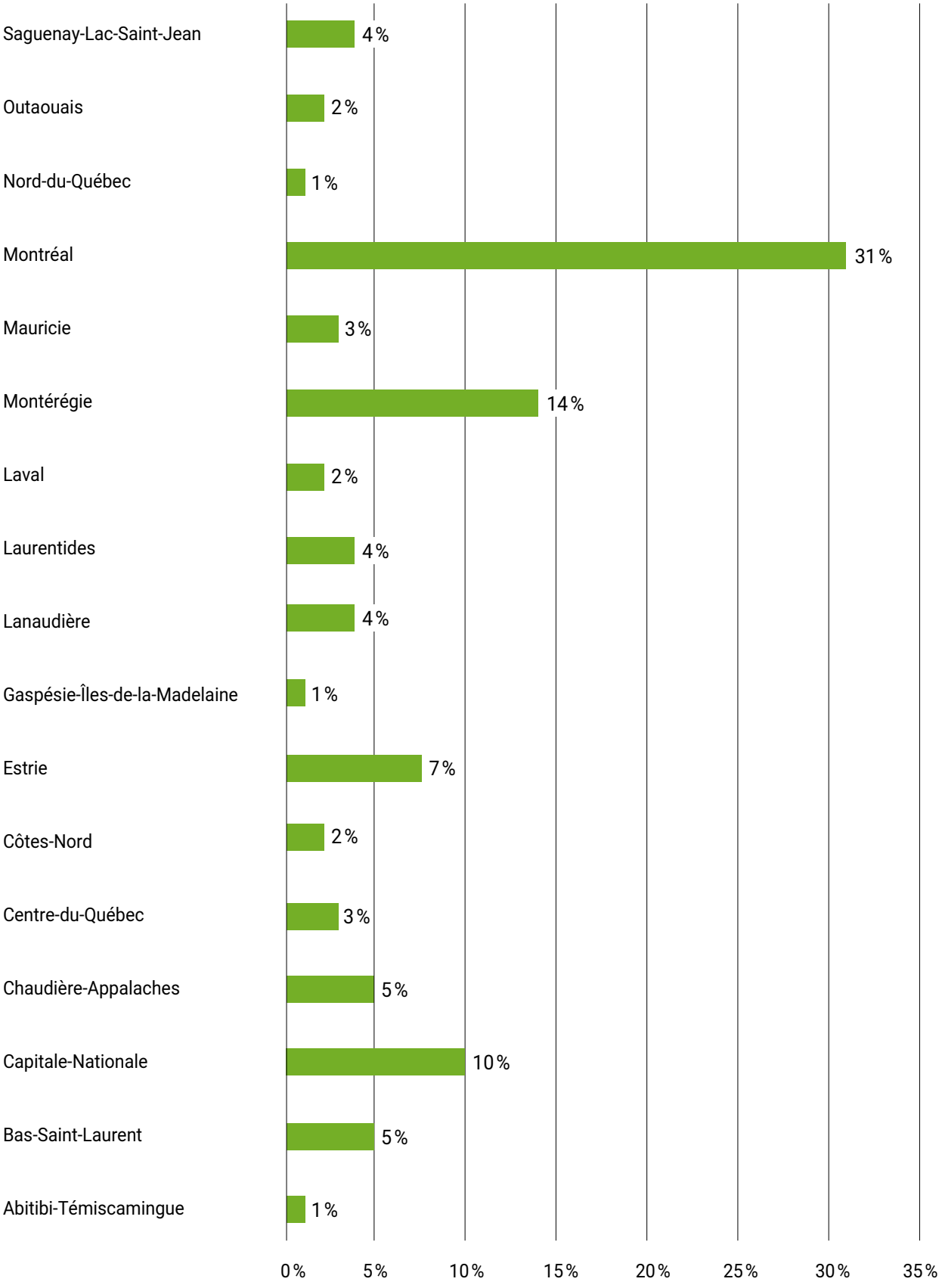
***GRAPHIQUE 1.***
***DISTRIBUTION DES ENTREPRISES DU SECTEUR TERTIAIRE SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS ET D'EMPLOYÉES (QUESTION 2)***




La question sur la localisation des activités des entreprises met en lumière la répartition géographique des entreprises à travers le Québec. La région la plus fréquemment mentionnée est Montréal (31 %), suivie de la Montérégie (14 %), ce qui suggère une concentration significative d'entreprises dans ces zones. D'autre part, les régions du Nord-du-Québec, de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine et de l'Abitibi-Témiscamingue semblent moins présentes, représentant chacune 1 % de l'échantillon. Il semble logique que les régions les plus représentées dans l'échantillon soient Montréal et la Montérégie, qui sont les régions les plus peuplées du Québec[3]. Globalement, la répartition des répondantes et répondants selon leur région administrative suit approximativement celle de la population du Québec. Une vue d'ensemble de la répartition géographique des entreprises participantes est disponible au graphique 2.

[3] *Institut de la statistique du Québec. Estimations de la population des régions administratives, Québec, 1er juillet 1986 à 2023. Québec; 2024. Disponible : https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/estimations-population-regions-administratives*

***GRAPHIQUE 2.***
***RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA RÉGION ADMINISTRATIVE OÙ SE DÉROULE LA MAJORITÉ DE LEURS ACTIVITÉS (QUESTION 3)***



# 3.2

# LES ENTREPRISES ET LA TRANSITION VERTE AUJOURD'HUI

Cette section du sondage vise à évaluer le niveau d'engagement actuel des entreprises et organisations dans la transition verte, ainsi que les défis, les besoins en ressources et les perspectives associées à cette transition.

La transition verte est un concept central dans les discussions contemporaines sur le développement durable et la protection de l'environnement. Elle représente un mouvement vers une économie plus respectueuse de l'environnement, mettant l'accent sur les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique, l'économie circulaire et les technologies propres. Au Québec et au Canada, cela se traduit par des investissements dans les infrastructures vertes, l'électrification des transports et le soutien à la recherche et au développement des technologies vertes. La transition verte est également un processus qui nécessite que la main-d'œuvre acquière de nouvelles compétences et que certaines personnes envisagent de changer d'emplois pour s'adapter aux nouveaux paradigmes économique et environnemental

Il est à noter que la notion de « transition juste » fait partie de la transition verte[4]. Elle désigne l'accompagnement des travailleurs et travailleuses et des entreprises pendant la transition verte, afin que personne ne soit laissé pour compte en raison des changements économiques qu'elle provoque.

La question 4, visant à déterminer si les entreprises ont dû initier des changements au cours des dix dernières années en raison des enjeux liés à la transition verte, révèle que **63 % des répondants et répondantes indiquent avoir effectivement entrepris des changements, tandis que 29 % ont répondu par la négative**, comme permet de constater le graphique 3.

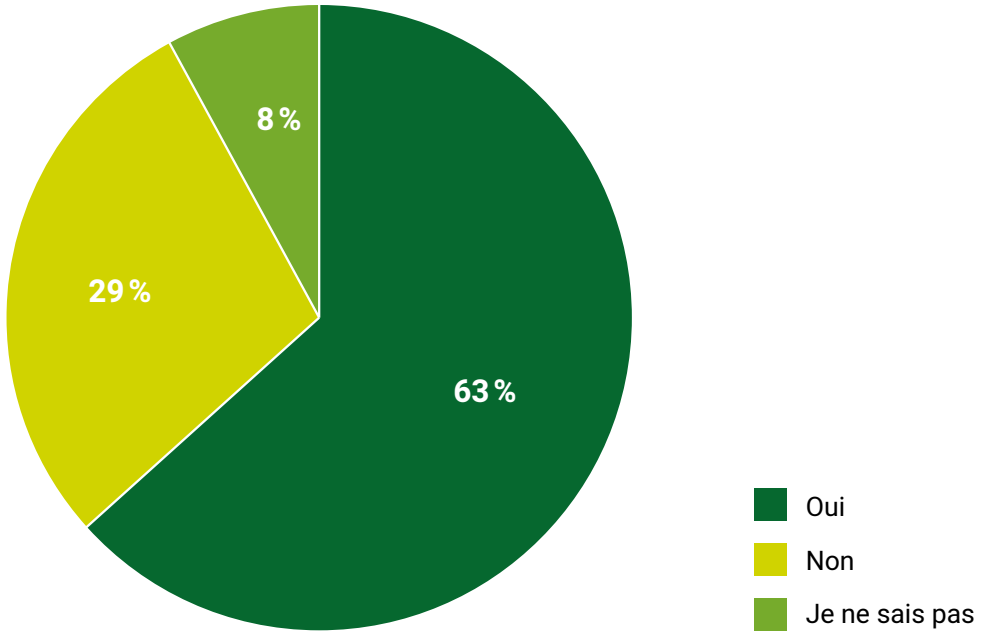
Un pourcentage de 8 % des répondants et répondantes indiquent ne pas savoir si des changements avaient été initiés. Ces résultats suggèrent que 63 % des entreprises sont directement touchées par les enjeux de la transition verte et ont initié des changements dans leurs opérations au cours de la dernière décennie, ce qui souligne l'importance croissante de ces enjeux dans le paysage économique actuel.

Il semble plausible que certains répondants et répondantes du secteur des services, peu importe leur niveau de préoccupation par rapport aux enjeux environnementaux, n'aient initié aucun changement en raison de la transition verte ou ne soient pas certains

[4] *Organisation internationale du travail. Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous. Genève ; 2016. Disponible : https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/fr/media/435086/download&ved=2ahUKEwiMy_TOtZ2HAxXuFFkFHVy_C1gQFnoECB0QAQ&usg=AOvVaw2KQwBViwxXuwVENflTzOz8*

de l'avoir fait ou non, en raison de la nature des activités de leur entreprise. Les services étant, par définition, immatériels, certaines entreprises peuvent se sentir affectées de façon peu directe par la transition verte. Par exemple, une entreprise de communication graphique pourrait concevoir une campagne de sensibilisation aux enjeux environnementaux pour un client, sans toutefois changer son processus de production habituel. Autrement dit, il se peut que dans certaines industries du secteur des services, les impacts de la transition verte s'incarnent différemment qu'ailleurs dans l'économie.

***GRAPHIQUE 3.***
***RÉPARTITION DES ENTREPRISES AYANT DÛ INITIER DES CHANGEMENTS EN RÉPONSE AUX ENJEUX DE LA TRANSITION VERTE (QUESTION 4)***




La question 5, portant sur les mesures favorables à la transition verte présentes dans les entreprises participantes, a révèle une diversité de pratiques adoptées. Les répondants et répondantes avaient la possibilité de sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

**Un pourcentage significatif d'entreprises ont mis en place des programmes de gestion, de réduction et/ou de revalorisation des déchets (48 %)**, ce qui démontre un engagement envers les pratiques plus responsables. De plus, **38 % des entreprises déclarent avoir mis en place des mesures concernant la formation des employés et employées sur les pratiques écoresponsables**, ce qui souligne un certain degré d'importance accordé à la sensibilisation et à l'engagement des employées et employés dans les initiatives environnementales. Cependant, seulement 13 % des entreprises déclarent avoir embauché des personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte, ce qui témoigne d'une volonté relativement faible à intégrer des expertises spécifiques pour accompagner le changement vers des pratiques plus durables. Il est également possible que les entreprises rencontrent des obstacles significatifs à l'implantation de cette mesure, ou que leurs besoins ne requièrent pas l'embauche de personnes supplémentaires.

La gestion des déchets et la formation des employées et employés au sujet des pratiques écoresponsables semblent être les deux champs d'action les plus accessibles pour la plupart des entreprises du secteur des services. La génération de matières résiduelles apparaît également comme étant une part importante de l'empreinte écologique de certaines industries, comme le commerce de l'alimentation et le commerce de détail. Ces facteurs pourraient également contribuer à la popularité des programmes de gestion des déchets et de la formation des employées et employés parmi les mesures favorables à la transition verte mises en place par les entreprises du secteur tertiaire.

27 % des entreprises affirment également avoir amélioré l'efficacité énergétique de leurs bâtiments et infrastructures. Il s'agit d'un autre champ d'action

relativement accessible pour les entreprises du secteur des services souhaitant intégrer des pratiques favorables à la transition verte. Cependant, ce type de mesure peut engendrer des coûts plus importants que l'implantation d'un programme de gestion des déchets ou que la formation des employées et employés au sujet des pratiques écoresponsables, ce qui pourrait expliquer sa popularité inférieure à celle de ces mesures.

27 % des répondantes et répondants mentionnent avoir intégré des pratiques et/ou procédés durables dans leur processus de production, indiquant qu'il demeure possible de rendre certains processus de production plus durables dans le secteur des services.

Par ailleurs, 21 % des répondantes et répondants indiquent avoir mis en place des mesures favorisant une meilleure gestion de l'eau et la même proportion des entreprises déclarent avoir investi dans les technologies vertes. En outre, 19 % des entreprises ont obtenu des certifications environnementales pour leurs services.

D'autres mesures favorables à la transition verte, telles que la réalisation d'audits environnementaux pour évaluer les meilleures pratiques (17 %), le remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par de l'énergie renouvelable (16 %), l'élaboration d'un plan de réduction des gaz à effet de serre (14 %) et les initiatives de préservation de la biodiversité (14 %), ont également été mentionnées par un pourcentage relativement plus faible d'entreprises.

19 % des répondantes et répondants indiquent n'avoir mis en place aucune mesure favorable à la transition verte. Cette proportion est inférieure à la proportion des répondantes et répondants ayant répondu n'avoir initié aucun changement en raison de la transition verte à la question 4 (29 %). Ce constat peut indiquer que certaines pratiques favorables à la transition verte peuvent être présentes « par défaut » chez les entreprises du secteur tertiaire, témoignant d'une prise de conscience des enjeux environnementaux dans ce secteur. La proportion des entreprises indiquant n'avoir mis en place aucune mesure favorable à la transition verte s'approche néanmoins du cinquième des répondantes et répondants. Ce résultat pourrait suggérer un besoin d'accompagnement, de sensibilisation ou d'autres formes de soutien pour que les entreprises s'engagent davantage dans la transition verte. Il pourrait aussi indiquer une certaine difficulté d'application des mesures favorables à la transition verte dans le contexte spécifique de leur secteur d'activité.

***TABLEAU 3.***
***MESURES LIÉES À LA TRANSITION VERTE PRÉSENTES DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR TERTIAIRE (QUESTION 5)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Programme de gestion et/ou de réduction et/ou de revalorisation des déchets | 48 % |
| Formation des employé.e.s sur les pratiques écoresponsables<br>*Exemples : meilleure gestion de l'eau, triage des déchets, etc.* | 38 % |
| Intégration de pratiques et/ou de procédés durables dans le processus de production | 27 % |
| Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et installations<br>*Exemples : Certifications LEED, certifications ISO, rénovations avec matériaux écoénergétiques, etc.* | 27 % |
| Meilleure gestion de l'eau | 21 % |
| Investissement dans les technologies vertes | 21 % |
| Obtention de certifications environnementales pour vos produits et/ou services | 19 % |
| Aucune mesure | 19 % |
| Réalisation d'audits environnementaux pour évaluer et améliorer les pratiques | 17 % |
| Remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par l'énergie renouvelable | 16 % |
| Élaboration d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) | 14 % |
| Initiatives de préservation de la biodiversité | 14 % |
| Embauche de personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte | 13 % |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

La question 6, sur l'adéquation entre les travailleurs et les travailleuses actuellement à l'emploi des entreprises participantes et les besoins liés à la transition verte de ces entreprises, a révélé une diversité de situations.

**22 % des entreprises indiquent que leurs employées et employés répondent entièrement à leurs besoins liés à la transition verte**, ce qui témoigne du chemin qu'il reste à parcourir pour que les entreprises du secteur puissent faire face aux enjeux environnementaux actuels et pour saisir les opportunités qui se présentent.

**D'autre part, 34 % des entreprises ont indiqué que leurs travailleuses et travailleurs répondent partiellement à leurs besoins liés à la transition verte**, mais qu'il leur manque de la main-d'œuvre spécialisée ou formée pour répondre pleinement à ces enjeux. Cette situation souligne l'importance de la formation et du développement des compétences pour soutenir la transition verte au sein des entreprises.

En revanche, 15 % des entreprises déclarent que leur main-d'œuvre répond peu à leurs besoins liés à la transition verte, ce qui suggère un besoin

d'investissement dans le recrutement ou la formation de main-d'œuvre spécialisée dans ce domaine. Par ailleurs, 10 % des entreprises soulignent que leur main-d'œuvre ne répond pas du tout à leurs besoins relatifs à la transition verte et qu'elles n'ont ni l'expertise, ni les travailleurs et travailleuses nécessaires pour faire face aux enjeux de la transition verte. Cela représente un défi majeur pour ces organisations.

En outre, 17 % des entreprises se disent très peu – ou pas du tout – touchées par les enjeux environnementaux. Cette proportion s'approche du cinquième des entreprises (19 %) n'ayant mis aucune mesure favorable à la transition verte en place, tout en demeurant inférieure à la proportion des entreprises déclarant n'avoir initié aucun changement durant les dix dernières années en raison de la transition verte. De plus, seulement 1 % des répondantes et répondants déclarent ne pas se préoccuper des enjeux environnementaux actuels. Ces résultats semblent donc corroborer l'hypothèse selon laquelle une proportion significative des entreprises du secteur tertiaire serait sensible aux enjeux environnementaux, mais touchée de façon trop indirecte par la transition verte pour s'y engager activement.

**Globalement, 58 % des entreprises du secteur tertiaire disposent de main-d'œuvre répondant au moins partiellement à leurs besoins relatifs à la transition verte, tandis que les employées et employés de 25 % des entreprises ne répondent que peu ou pas du tout à leurs besoins**. Ces résultats indiquent une adéquation relativement satisfaisante entre les besoins des entreprises et les connaissances et compétences offertes par la formation de leurs employées et employés. Ce constat suggère que le secteur dispose d'acquis significatifs à cet égard, sur lesquels il sera possible de bâtir pour élaborer et mettre en place des mesures permettant de mieux soutenir les entreprises du secteur tertiaire à travers la transition verte. Compte tenu des résultats présentés jusqu'ici, ces constats pourraient également signifier que les entreprises du secteur tertiaire jugent qu'elles ont peu de besoins liés à la transition verte, et donc que leurs employés et employées y répondent déjà adéquatement.

***TABLEAU 4.***
***RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LEUR NIVEAU DE SATISFACTION PAR RAPPORT À LA CAPACITÉ DE LEURS EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS À RÉPONDRE À LEURS BESOINS RELATIFS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 6)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS |
|---|---|
| **Entièrement**: Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent | 22 % |
| **Partiellement**: Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé | 34 % |
| **Peu**: À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte | 15 % |
| **Pas du tout**: Nous n'avons ni l'expertise ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte. | 10 % |
| Notre entreprise est **très peu - ou pas du tout -** touchée par les enjeux environnementaux actuels | 17 % |
| Nous ne nous préoccupons pas des enjeux environnementaux actuels | 1 % |

La question 7, qui aborde les obstacles empêchant les entreprises d'aller plus loin dans la mise en place de pratiques favorables à la transition verte, révèle une variété de défis rencontrés. Les répondants avaient la possibilité de sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent à leur situation.

**51 % des entreprises mentionnent manquer de temps pour analyser de meilleures options**, ce qui souligne une contrainte de temps dans la mise en œuvre de pratiques favorables à la transition verte. D'autre part, **43 % des entreprises déclarent manquer de ressources financières et/ou éprouver des difficultés d'accès au financement. En outre, 34 % des répondantes et répondants indiquent manquer de connaissances et/ou de main-d'œuvre qualifiée à l'interne.**

Ces trois obstacles sont les plus fréquemment cités par les répondantes et répondants, ce qui désigne une ligne directrice potentielle pour certaines mesures et politiques de soutien aux entreprises du secteur tertiaire. Il est possible que des mesures de soutien à l'obtention de financement pour la transition verte permettent aux entreprises de dégager du temps à l'interne pour implanter davantage de pratiques favorables à la transition verte. Les ressources ainsi dégagées pourraient être dédiées à solliciter l'accompagnement ou le mentorat de spécialistes de la transition verte ou de certains de ses aspects. En effet, les résultats de la question 5 semblent indiquer que l'embauche de travailleurs et travailleuses spécialisés en environnement convient peu aux entreprises du secteur tertiaire, même si 34 % d'entre elles déclarent manquer de connaissances et/ou de main-d'œuvre qualifiée à l'interne. Dans ce contexte, l'accompagnement et le mentorat par des experts pourraient représenter un compromis gagnant pour les entreprises, car ce type de mesure permet d'accéder à des connaissances supplémentaires, sans nécessiter la prise en charge d'employées ou employés additionnels. Ainsi, il serait possible de concevoir les mesures et politiques de soutien au secteur tertiaire de façon à ce qu'elles amenuisent simultanément les principaux obstacles rencontrés par les entreprises de ce secteur.

30 % des entreprises indiquent ne pas en savoir assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles, ce qui souligne un besoin de sensibilisation et d'information sur les bénéfices de telles pratiques.

Le quart (25 %) des répondantes et répondants indique que les coûts associés à l'implantation de mesures supplémentaires favorables à la transition verte ne permettent pas à leur entreprise de demeurer compétitive, réitérant le rôle clé des mesures de soutien financier pour le verdissement du secteur tertiaire.

D'autres obstacles cités par des proportions plus faibles des répondantes et répondants sont le fait que les fournisseurs et/ou les sous-traitants n'ont pas accès à des solutions favorables à la transition verte (18 %), le fait que la structure des programmes d'appui n'est pas adéquate (15 %), le fait que les clients ne sont pas prêts à utiliser les services favorables à la transition verte des entreprises (14 %) et le manque de clarté des cadres réglementaires (12 %).

12 % des répondantes et répondants disent ne rencontrer aucun obstacle à l'implantation de mesures supplémentaires favorables à la transition verte , suggérant que l'implantation de ces pratiques demeure généralement entravée dans le secteur tertiaire. Seulement 5 % des répondantes et répondants déclarent que ces changements ne correspondent pas à leurs orientations ou à leur culture d'entreprise. Il s'agit de la réponse la moins populaire à la question 7, indiquant que, généralement, les entreprises du secteur tertiaire se préoccupent des pratiques favorables à la transition verte.

Ces résultats soulignent les principaux défis rencontrés par les entreprises du secteur tertiaire dans la mise en place de pratiques favorables à la transition verte, et mettent en lumière les domaines où des efforts supplémentaires peuvent être nécessaires pour surmonter ces obstacles. Les enjeux qui prévalent sont le manque de temps, le manque de ressources financières et/ou la difficulté d'accès au financement, ainsi que le manque de connaissances et/ou de main-d'œuvre qualifiée à l'interne.

***TABLEAU 5.***
***OBSTACLES EMPÊCHANT LES ENTREPRISES D'ALLER PLUS LOIN DANS LA MISE EN PLACE DE PRATIQUES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 7)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options | 51 % |
| Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement | 43 % |
| Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne | 34 % |
| Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles | 30 % |
| Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs | 25 % |
| Nos fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas accès à des solutions favorables à la transition verte | 18 % |
| La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate | 15 % |
| Nos clients ne sont pas encore prêts à utiliser nos biens/services favorables à la transition verte | 14 % |
| Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables | 12 % |
| Les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs | 12 % |
| Ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise | 5 % |

**Note**: La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

La question 8, qui aborde les opportunités pour les employés et employées de suivre des formations sur les pratiques écoresponsables et/ou sur des enjeux liés à la transition verte, révèle une diversité de situations. Les répondants et répondantes avaient la possibilité de sélectionner une seule réponse parmi les choix proposés.

Comme nous pouvons le constater au graphique 4, **24 % des entreprises** indiquent **offrir à leurs employés et employées l'opportunité de suivre de telles formations**.

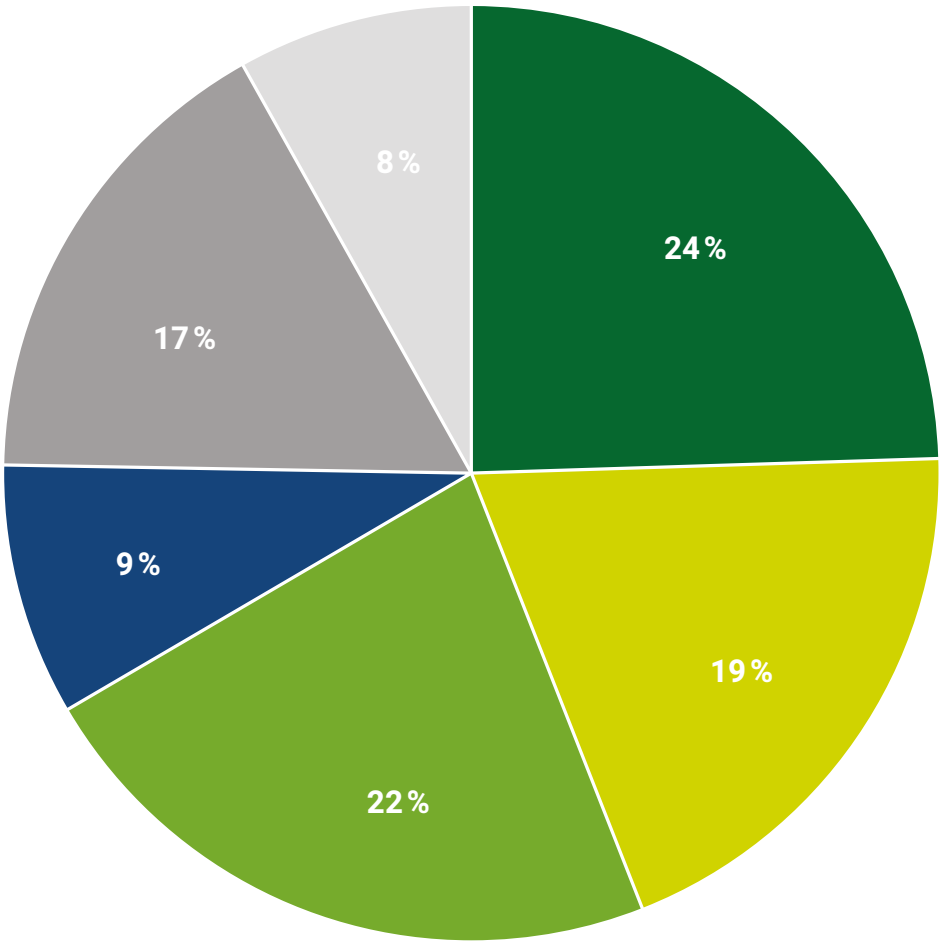
**22 % des répondantes et répondants affirment envisager d'offrir ces formations dans un avenir rapproché. En outre, 17 % des entreprises se disent intéressées à offrir ce type de formations, mais ne pas le faire, par manque de ressources**. Ces résultats témoignent d'un engagement en faveur du développement des compétences et connaissances vertes de leur main-d'œuvre, mais d'un manque de ressources pour mettre cet engagement en pratique.

On remarque que l'entreprise n'envisage pas d'offrir ces formations en raison d'un manque d'intérêt ou de ressources dans le cas de 9 % des répondantes et répondants, suggérant un niveau de sensibilisation adéquat parmi les entreprises à propos des façons dont la formation des employées et employés peut contribuer à renforcer leur capacité à faire face à la transition verte et à saisir les opportunités qu'elle représente.

19 % des entreprises indiquent que cette question ne s'applique pas à leur industrie et 8 % des répondantes et répondants déclarent que les formations accessibles ne répondent pas aux besoins de leur entreprise. Ces résultats suggèrent que la formation pourrait être repensée pour rejoindre davantage d'industries et d'entreprises du secteur tertiaire.

Ces résultats mettent en lumière les efforts déployés par certaines entreprises pour former leurs employés et employées aux pratiques écoresponsables et à la transition verte, ainsi que les défis rencontrés par d'autres pour mettre en place de telles initiatives de formation.

***GRAPHIQUE 4.***
***OPPORTUNITÉS DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DES ENTREPRISES DE SUIVRE DES FORMATIONS SUR LES PRATIQUES ÉCORESPONSABLES ET/OU SUR DES ENJEUX LIÉS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 8)***



# 3.3

# ANTICIPATIONS DES ENTREPRISES POUR LEUR AVENIR DANS UNE ÉCONOMIE EN TRANSITION

Les anticipations des entreprises concernant leurs besoins dans une économie en transition verte sont un aspect crucial pour leur adaptation et leur succès futur. Alors que la transition verte progresse, les entreprises doivent anticiper les changements dans leur secteur d'activité et dans leurs pratiques commerciales. Ces changements impacteront non seulement la manière dont elles opèrent, mais aussi le travail de leurs employés et employées. Les entreprises doivent être attentives aux tendances et aux besoins de leurs clients, ainsi qu'aux nouvelles compétences et technologies qui seront nécessaires. Cette prospective est essentielle pour assurer une transition réussie vers une économie plus durable et respectueuse de l'environnement, d'où l'importance de la question 9.

Les réponses à cette question, qui a pour objet l'**impact de la transition verte sur le travail des employés et employées des entreprises**, montrent une pluralité de perspectives.

**40 % des répondants et répondantes n'anticipent aucun changement dans le travail de leurs employés et employées**. Plusieurs facteurs pourraient expliquer ce résultat. Par exemple, les répondantes et répondants pourraient anticiper des changements dans le travail de leurs employées et employés à un autre moment que dans les cinq prochaines années. Il se peut aussi que les changements découlant de la transition verte qu'ils anticipent dans les cinq prochaines années affectent le travail quotidien des employées et employés de façon relativement indirecte, et donc que ce travail connaisse peu de changements dans les cinq prochaines années. Cette hypothèse semble d'autant plus plausible en raison des résultats des questions précédentes, qui indiquaient que plusieurs entreprises semblent touchées de façon indirecte par la transition verte. Il serait néanmoins pertinent que les CSMO inclus dans ce rapport consultent leurs membres pour établir avec plus de précision les raisons pour lesquelles ils ne prévoient pas de changement dans le travail de leurs employées et employés en raison de la transition verte dans les cinq prochaines années.

**26 % des entreprises prévoient que le travail de leurs employés et employées changera, ce qui pourrait nécessiter l'acquisition de nouvelles compétences**. Ce résultat souligne l'importance pour les entreprises de se préparer aux changements induits par la transition verte

en développant les compétences de leurs employées et employés pour s'adapter aux nouvelles exigences du marché. Cela met également en lumière la nécessité d'assurer l'adéquation entre l'offre de formation et la demande de connaissances et de compétences des entreprises, afin que ces dernières aient à leur disposition les outils nécessaires pour saisir les opportunités que présentera la transition verte et continuer à satisfaire les préférences de leurs clients et fournisseurs.

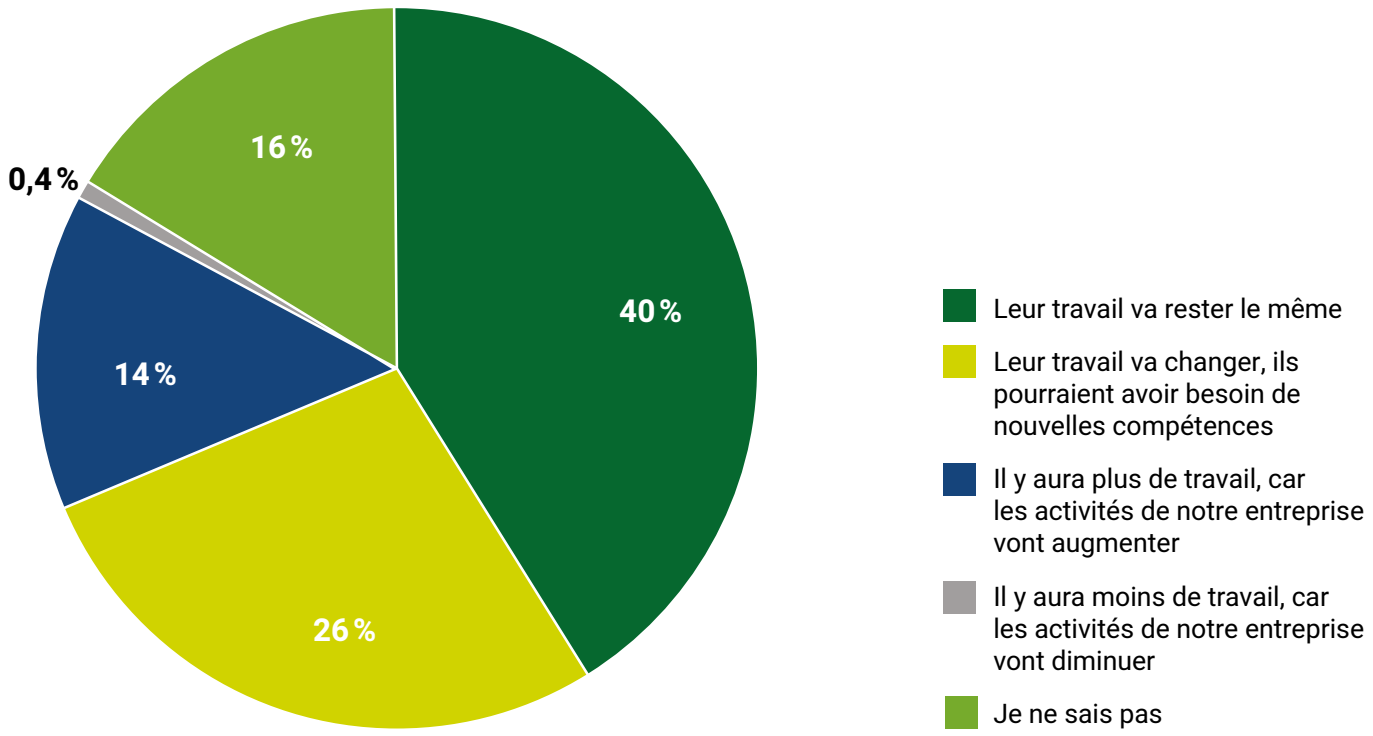
16 % des répondantes et répondants indiquent ne pas savoir comment la transition verte changera le travail de leurs employés et employées, indiquant que davantage d'initiatives de partage d'information et de sensibilisation des entreprises du secteur tertiaire à propos des impacts possibles de la transition verte sur la main-d'œuvre et les entreprises pourraient contribuer à mieux identifier les besoins du secteur.

14 % des entreprises anticipent une augmentation du travail pour leurs employés et employées en raison d'une augmentation des activités de leur entreprise. Ce résultat suggère une perception positive de l'impact de la transition verte sur certaines entreprises, avec des opportunités de croissance et d'expansion. Il s'agit néanmoins d'une proportion relativement faible de l'échantillon, ce qui suggère que la gestion de croissance ne devrait pas être au premier rang des priorités dans la conception des mesures de soutien aux entreprises du secteur tertiaire.

0,4 % de l'échantillon, ce qui représente seulement une entreprise, prévoit une diminution du travail pour ses employés et employées en raison d'une diminution de ses activités. Ces résultats indiquent que, selon les entreprises sondées, le secteur tertiaire de l'économie québécoise semble peu à risque d'une diminution importante d'activité économique en raison de la transition verte, suggérant que des mesures comme le soutien à la requalification des travailleurs n'ont pas besoin d'être au cœur des stratégies élaborées pour soutenir ce secteur.

Ces résultats mettent en lumière les diverses façons dont les entreprises appartenant au secteur tertiaire anticipent l'impact de la transition verte sur le travail de leurs employés et employées. Ils soulignent l'importance pour les entreprises de se préparer aux changements à venir en développant les compétences nécessaires pour s'adapter à une économie en transition verte. Les résultats mettent aussi en lumière les besoins du secteur en matière de politiques publiques, sur lesquels nous reviendrons dans les recommandations à la section 6.

***GRAPHIQUE 5.***
***CHANGEMENT DES TÂCHES DE LA MAIN-D'ŒUVRE ANTICIPÉ DANS LES CINQ PROCHAINES ANNÉES (QUESTION 9)***



# 3.3.1

# BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE, FORMATION ET RECRUTEMENT

Les besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre dans le cadre de la transition verte sont au cœur des préoccupations actuelles. **Pour réussir leur transition vers des pratiques plus durables, les entreprises doivent non seulement identifier les compétences requises pour opérer dans une économie verte, mais aussi mettre en place des programmes de formation et de recrutement adaptés**. Cette double exigence souligne l'importance pour les entreprises de repenser leurs stratégies de gestion des ressources humaines afin de s'adapter aux nouveaux défis posés par la transition verte, d'où l'importance d'identifier et de mettre en lumière ces besoins.

# 3.3.1.1 COMPÉTENCES

La question 10, sur les compétences à développer par le biais de la formation dans le cadre de la transition verte, permet de dégager les priorités des entreprises en matière de développement des compétences. Les répondants et répondantes devaient classer les compétences en ordre de priorité, avec le choix numéro 1 représentant leur priorité.

**37 % des entreprises classent les compétences en gestion de projet de développement durable comme leur priorité numéro un**. Cela met en lumière l'importance accordée à la capacité de planification stratégique et d'évaluation de l'impact environnemental des projets pour mener à bien la transition verte.

**22 % des entreprises estiment ne pas avoir besoin de formation spécifique sur la transition verte pour leurs employés et employées**. Ce résultat pourrait indiquer un besoin d'efforts supplémentaires pour informer et sensibiliser les entreprises du secteur tertiaire à propos de la façon dont les compétences vertes peuvent contribuer à renforcer la capacité des entreprises à faire face à la transition verte. Il pourrait également suggérer la nécessité de construire une offre d'accompagnement à travers la transition verte davantage adaptée aux spécificités du secteur tertiaire. Toutefois, ce choix de réponse demeure l'option de priorité numéro 4 la plus populaire (70 %), indiquant que plusieurs entreprises valorisent le renforcement des connaissances et compétences vertes de leurs employées et employés.

**22 % des entreprises identifient les compétences techniques spécifiques à la transition verte comme leur priorité numéro un**. Cela suggère une reconnaissance de l'importance des compétences techniques spécialisées pour réussir la transition vers des pratiques plus durables.

19 % des entreprises identifient les compétences en communication environnementale comme leur priorité numéro un. Cela souligne que les entreprises du secteur tertiaire accordent moins d'importance à la sensibilisation du public aux enjeux environnementaux et à la communication des initiatives de développement durable qu'aux autres compétences spécifiques à la transition verte. Il s'agit également du choix de priorité numéro 3 le plus populaire (37 %).

Ces résultats mettent en lumière les diverses priorités des entreprises en matière de développement des compétences pour la transition verte. Ils soulignent l'importance pour les entreprises de cibler les domaines de formation les plus pertinents pour leurs besoins spécifiques afin de réussir leur transformation vers des pratiques plus durables. Le domaine de formation le plus pertinent pour les entreprises du secteur tertiaire est le développement des compétences en gestion de projet de développement durable

***TABLEAU 6.***
***COMPÉTENCES LES PLUS IMPORTANTES À DÉVELOPPER PAR LA FORMATION SELON LES ENTREPRISES DU SECTEUR TERTIAIRE (QUESTION 10).***

| | PRIORITÉ 1 | PRIORITÉ 2 | PRIORITÉ 3 | PRIORITÉ 4 |
|---|---|---|---|---|
| **Compétences en gestion de projet de développement durable**<br>*Exemples : Planification stratégique pour l'adoption de pratiques respectueuses de l'environnement, évaluation de l'impact environnemental des projets, etc.* | **37 %** | **33 %** | 27 % | 3 % |
| Nous n'avons pas besoin de formation spécifique à la transition verte pour nos employé.e.s | 22 % | 4 % | 5 % | **70 %** |
| **Compétences techniques spécifiques à la transition verte**<br>*Exemples : Mise en place de systèmes d'énergie solaire, embauche de spécialistes en gestion de l'eau, en maintenance des éoliennes, en économie circulaire, en économie environnementale, etc.* | 22 % | **33 %** | 31 % | 13 % |
| **Compétences en communication environnementale**<br>*Exemples : Sensibilisation du public aux enjeux environnementaux, rédaction de rapports de développement durable, création de campagnes de sensibilisation, responsabilité sociale des entreprises, etc.* | 19 % | 31 % | 37 % | 14 % |

La question 11, sur les compétences génériques nécessaires pour faire face aux enjeux de la transition verte, permet de mettre en évidence les capacités considérées comme essentielles par les entreprises. Les répondants et répondantes pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés.

Les compétences génériques, également appelées compétences transversales, sont des capacités et des traits de personnalité qui peuvent être appliqués à différents contextes et industries. Contrairement aux compétences techniques, qui sont spécifiques à un domaine particulier, les compétences génériques sont des compétences de base qui sont souvent nécessaires pour réussir dans de nombreux emplois et situations de vie. Ces compétences incluent des aptitudes telles que la communication efficace, le travail d'équipe, la pensée critique et les autres choix de réponses à la question 11.

**68 % des entreprises identifient la capacité d'adaptation, l'ouverture d'esprit et au changement comme une compétence générique importante pour faire face aux enjeux de la transition verte. 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 répondantes et répondants soulignent l'importance de la capacité à bien communiquer**.

38 % des entreprises mentionnent l'aptitude au travail d'équipe parmi les compétences génériques permettant de faire face à la transition verte. 36 % des répondantes et répondants misent sur la pensée critique. La capacité de réseautage et la création de partenariats (27 %) ainsi que l'autonomie et la capacité à travailler de façon indépendante (25 %) sont également mentionnées par les entreprises.

Finalement, 17 % des entreprises affirment que la question 11 ne s'applique pas à leur industrie. Il s'agit du choix de réponse le moins populaire à cette question. Toutefois, la proportion des répondantes et répondants ayant choisi cette option s'approche du cinquième de l'échantillon, réitérant la nécessité d'informer et de sensibiliser davantage les entreprises à propos des moyens dont le développement des compétences humaines peut contribuer à renforcer leur capacité à naviguer dans la transition verte.

Ces résultats soulignent l'importance pour les entreprises de développer un ensemble de compétences génériques chez leurs employés et employées pour réussir leur transition vers une économie plus durable et respectueuse de l'environnement. Les résultats peuvent également suggérer que la formation diplômante devrait favoriser le développement de ces compétences afin que les étudiants puissent mieux en satisfaire la demande lorsqu'ils entreront sur le marché du travail.

***TABLEAU 7.***
***COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES NÉCESSAIRES AUX EMPLOYÉS ET EMPLOYÉS POUR MIEUX FAIRE FACE AUX ENJEUX PRÉSENTÉS PAR LA TRANSITION VERTE (QUESTION 11)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Capacité d'adaptation, ouverture d'esprit et au changement | 68 % |
| Vision à long terme | 58 % |
| Créativité | 46 % |
| Capacité à bien communiquer | 44 % |
| Aptitude de travail d'équipe | 38 % |
| Pensée critique | 36 % |
| Capacité de réseautage et création de partenariats | 27 % |
| Autonomie et capacité à travailler de façon indépendante | 25 % |
| Ne s'applique pas | 17 % |

**Note*** : *La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

# 3.3.1.2 FORMATION ET RECRUTEMENT

La question 12, sur l'amélioration de l'offre de formation continue pour les travailleurs en emploi afin de mieux répondre aux besoins des entreprises en matière de transition verte, permet de mettre en évidence plusieurs axes d'amélioration potentiels. Les répondants et répondantes pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés.

**37 % des répondantes et répondants soulignent l'importance d'offrir des formations dans une perspective de formation continue** pour que les travailleurs et travailleuses restent à jour sur les connaissances nécessaires. La stratégie préconisée par les entreprises du secteur tertiaire semble être l'amélioration des compétences et connaissances vertes de la main-d'œuvre existante, plutôt que l'embauche de travailleuses et travailleurs supplémentaires possédant déjà ces connaissances et compétences. Il serait intéressant que les CSMO concernés consultent leurs entreprises pour définir plus précisément ce phénomène et en identifier les causes.

**36 % des répondantes et répondants pensent que la formation continue devrait davantage mettre l'accent sur les compétences humaines liées à la transition verte**, soulignant que certaines entreprises reconnaissent le rôle de ces compétences pour renforcer leur capacité à faire face à la transition verte. Les compétences humaines peuvent également contribuer à renforcer les compétences en gestion de projet de développement durable, qui sont les compétences spécifiques à la transition verte priorisées par les répondantes et répondants.

**32 % des répondantes et répondants estiment que les programmes de formation continue devraient mettre davantage l'accent sur les compétences techniques spécifiques à la transition verte**, indiquant que certaines entreprises du secteur tertiaire semblent valoriser cette catégorie de compétences. Ce résultat illustre que certaines compétences techniques spécifiques à la transition verte jouent un rôle important dans certaines industries du secteur des services. Par exemple, les CSMO ayant le plus sélectionné ce choix de réponse sont le CSMOIM (63 %) et HortiCompétences (44 %). Certaines activités des entreprises de l'industrie maritime et du domaine de l'horticulture ornementale peuvent demander des compétences techniques spécifiques sujettes à changer en raison de la transition verte (ex. : remplacement de certains matériaux et pratiques par des alternatives plus respectueuses de l'environnement, changements dans les engrais ou insecticides utilisés, etc.).

30 % des entreprises estiment qu'il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi, réitérant la nécessité de bonifier l'offre de formation afin que l'ensemble du secteur tertiaire puisse accéder à des formations relatives à la transition verte adaptées à leur contexte et à leurs besoins.

27 % des entreprises ne savent pas comment améliorer l'offre de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi afin qu'elle réponde mieux à leurs besoins, signalant la nécessité d'efforts supplémentaires d'information et de sensibilisation des entreprises à ce sujet. Comme les résultats précédents l'indiquent, les besoins relatifs à la transition verte des entreprises

du secteur tertiaire semblent relativement limités, puisque plusieurs d'entre elles semblent touchées par les impacts de la transition verte de façon indirecte à l'heure actuelle. Ainsi, il se peut qu'une part significative des répondantes et répondants en connaisse peu sur l'offre de formation à ce sujet pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi, n'ayant jamais senti le besoin de s'y intéresser outre mesure. Améliorer le contenu de la formation pour qu'il réponde mieux aux besoins des entreprises et aux spécificités de leur contexte, puis faire connaître ces bonifications par les entreprises, pourrait contribuer à ce que ces dernières s'intéressent davantage à la formation et s'en servent comme outil pour faire face à la transition verte et saisir les opportunités qu'elle représente.

8 % des entreprises pensent qu'il faudrait que la formation disponible pour les travailleurs et travailleuses en emploi soit plus facilement accessible. Cette faible proportion suggère que l'accessibilité n'est pas le principal enjeu dans l'amélioration de la formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi dans le secteur tertiaire. En effet, les résultats jusqu'à présent semblent plutôt indiquer qu'il faut prioriser l'adaptation du contenu de la formation afin qu'elle devienne plus pertinente pour les entreprises et mieux adaptée au contexte spécifique de leur industrie. D'ailleurs, 5 % des entreprises estiment être déjà satisfaites des programmes de formation pour les travailleurs et travailleuses en emploi. Cela suggère que l'offre de formation continue doit être bonifiée pour répondre davantage aux besoins des entreprises.

***TABLEAU 8.***
***SOLUTIONS SOULEVÉES QUANT À UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE ET DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR TERTIAIRE (QUESTION 12)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Il faudrait que les formations accessibles soient offertes dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs.euses restent à jour sur les connaissances qui leur sont nécessaires | 37 % |
| Il faudrait que les formations offertes abordent davantage les compétences humaines liées à la transition verte, comme le travail d'équipe, la communication et la capacité d'adaptation, la compréhension des enjeux éthiques et environnementaux | 36 % |
| Il faudrait que les formations offertes portent davantage sur les compétences techniques spécifiques *(ex. : outils et technologies)* liées à la transition verte | 32 % |
| Il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs.euses déjà en emploi | 30 % |
| Je ne sais pas | 27 % |
| Il faudrait que les formations disponibles pour les travailleurs.euses à l'emploi soient plus facilement accessibles (mieux informer les entreprises au sujet des formations existantes, diminuer les coûts, etc.) | 8 % |
| Nous sommes déjà satisfaits des programmes de formation continue pour les travailleurs.euses déjà à l'emploi | 5 % |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

Les entreprises expriment diverses attentes concernant l'offre de formation diplômante dans leur domaine pour mieux répondre aux besoins liés à la transition verte. Les répondantes et répondants pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés à la question 13.

**La réponse la plus populaire à la question 13, sélectionnée par 50 % des répondantes et répondants, est « je ne sais pas ». En outre, seulement 9 % des répondantes et répondants se disent déjà satisfaits des programmes de formation diplômante pour leurs employées et employés**. Il est donc possible que les éléments d'analyse dégagés à partir de ces choix de réponse à la question 12, à propos de la formation continue, s'appliquent également à la question de la formation diplômante.

**24 % des entreprises estiment que la formation diplômante devrait permettre aux travailleurs et travailleuses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique liées à la transition verte.**

Certains répondantes et répondants (21 %) estiment que les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail pour susciter un plus grand intérêt chez les étudiants et étudiantes.

13 % des répondantes et répondants souhaiteraient que la formation diplômante associée à leur industrie soit offerte dans plus d'établissements à travers le Québec.

3 % des répondantes et répondants soulignent la nécessité d'actualiser le contenu des formations pour que les compétences et les connaissances des étudiants et étudiantes répondent vraiment aux besoins des entreprises en matière de transition verte. Ce résultat suggère que les travailleurs et travailleuses arrivant sur le marché du travail connaissent suffisamment les technologies et les pratiques dans leur domaine pour répondre aux besoins des entreprises. En outre, seulement 1 % des répondantes et répondants souhaitent voir une augmentation du nombre d'étudiants et étudiantes s'inscrivant dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont elles ont besoin. Ces résultats indiquent que le secteur tertiaire ne semble pas rencontrer d'enjeux de recrutement majeurs empêchant les entreprises de répondre à leurs besoins relatifs à la transition verte.

9 % des répondantes et répondants se disent déjà satisfaits des programmes de formation diplômante de leurs employées et employés. Ce résultat indique que les programmes de formation diplômante doivent être améliorés pour qu'ils répondent mieux aux besoins relatifs à la transition verte des entreprises du secteur tertiaire. Ainsi, la mesure à prioriser pour faire en sorte que la formation diplômante réponde mieux aux besoins du secteur tertiaire est de favoriser la communication entre les institutions dispensant la formation diplômante et les entreprises. Cette collaboration devrait également faire en sorte que les institutions dispensant la formation diplômante sachent quelles sont les connaissances spécifiques et l'expérience pratique désirées par les entreprises.

***TABLEAU 9.***
***ADÉQUATION DE L'OFFRE DE FORMATION DIPLÔMANTE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 13)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Je ne sais pas | 50 % |
| La formation diplômante devrait permettre aux travailleurs.euses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte | 24 % |
| Les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail et susciter un plus grand intérêt chez les étudiant.e.s. *(Actuellement, le faible nombre de diplômé.e.s sur le marché limite l'accès de notre entreprise à des candidat.e.s en nombre suffisant pour les postes nécessaires liés à la transition verte)* | 21 % |
| La formation diplômante associée à notre industrie pourrait être offerte dans plus d'établissements et plus accessible à travers les régions du Québec | 13 % |
| Je suis déjà satisfait des programmes de formation diplômante de nos employé.e.s | 9 % |
| Le contenu de la formation devrait être mieux actualisé pour que les compétences et les connaissances vertes des étudiant.e.s répondent vraiment aux besoins de notre entreprise | 3 % |
| Il faudrait qu'il y ait plus d'étudiant.e.s qui s'inscrivent dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont notre entreprise a besoin | 1 % |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

L'analyse des réponses à la question 14, sur les mesures prioritaires pour se préparer à la transition verte, révèle des tendances significatives quant aux priorités des entreprises en matière de transition écologique. **Parmi les répondants et répondantes, 23 % classent la formation de la main-d'œuvre existante comme la mesure la plus importante**, soulignant ainsi l'importance d'utiliser la main-d'œuvre déjà à la disposition de l'entreprise en premier pour contribuer à combler ses besoins.

**En deuxième position, 21 % des entreprises identifient la recherche et l'obtention de soutien financier comme une mesure essentielle**, mettant en lumière le rôle du soutien financier pour surmonter les obstacles identifiés par les entreprises à la question 7.

**La troisième mesure prioritaire, choisie par 18 % des répondants, est le mentorat ou l'accompagnement par un expert**, suggérant que la stratégie proposée lors de l'analyse des réponses à la question 7 pour surmonter les obstacles identifiés par les entreprises pourrait leur convenir.

Les autres mesures, telles que la promotion et l'implantation d'initiatives de développement durable, les audits environnementaux, l'embauche de main-d'œuvre spécialisée en environnement, la collaboration avec les institutions offrant la formation initiale dans leur domaine et la mise à disposition d'un système de soutien à la requalification professionnelle, sont classées de manière moins prioritaire.

***TABLEAU 10.***
***MESURES QUI PEUVENT POSSIBLEMENT ÊTRE MISES EN PLACE POUR FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 14)***

| | PRIORITÉ 1 | PRIORITÉ 2 | PRIORITÉ 3 | PRIORITÉ 4 | PRIORITÉ 5 | PRIORITÉ 6 | PRIORITÉ 7 | PRIORITÉ 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Formation du personnel existant | **23 %** | 16 % | 14 % | **21 %** | 10 % | 10 % | 4 % | 2 % |
| Recherche et obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales | **23 %** | **21 %** | 15 % | 13 % | 7 % | 10 % | 6 % | 5 % |
| Promotion et implantation d'initiatives et de pratique d'affaires écoresponsables au sein de notre entreprise | 20 % | 12 % | 13 % | 12 % | 9 % | 8 % | 6 % | 3 % |
| Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects | 16 % | 15 % | **18 %** | 11 % | 13 % | 11 % | 12 % | 5 % |
| Audits environnementaux (ISO 2001) | 6 % | 6 % | 7 % | 8 % | 10 % | 14 % | 14 % | **35 %** |
| Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité | 5 % | 4 % | 8 % | 10 % | 10 % | 17 % | **27 %** | 20 % |
| Collaboration avec les organisations offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employés corresponde mieux aux besoins des entreprises | 4 % | 12 % | 10 % | 13 % | **19 %** | 9 % | 11 % | 9 % |
| Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour mes employé.e.s. | 1 % | 7 % | 9 % | 10 % | 18 % | **20 %** | 17 % | 18 % |

# 4

# ANALYSE INDIVIDUELLE DES CSMO

Certains CSMO inclus dans le présent rapport n'ont pas individuellement atteint la cible minimale de répondants nécessaire pour que l'analyse quantitative des réponses permette d'obtenir des résultats quantitatifs d'une qualité suffisante pour tirer des conclusions d'une robustesse satisfaisante. **La présente section montre néanmoins certaines tendances observées parmi les échantillons des CSMO individuels**. La présentation de ces tendances sert exclusivement à identifier certaines avenues à explorer davantage lors d'investigations ultérieures par les CSMO concernés. Elles doivent être considérées avec précaution, car elles ne peuvent être considérées comme des résultats statistiquement significatifs.

## 4.1 CSMOCA

CSMOCA représente 23 % de l'échantillon (55 répondantes et répondants). 62 % des répondantes et répondants issus de ce CSMO déclarent avoir dû initier des changements au cours des 10 dernières années en raison de la transition verte. **45 % des entreprises de CSMOCA estiment que le travail de leurs employées et employés restera le même dans les cinq prochaines années.**

**La mesure favorable à la transition verte la plus mise en place par les entreprises est la mise en place de programmes de gestion des matières résiduelles (58 %). Le manque de temps est l'obstacle à l'implantation de mesures supplémentaires favorables à la transition verte le plus fréquemment cité par les répondantes et répondants de ce CSMO (74 %).**

27 % des répondantes et répondants issus du CSMOCA indiquent qu'ils n'ont **pas besoin de compétences spécifiques à la transition verte** pour leurs employées et employés. Il s'agit du choix de priorité numéro 1 le plus populaire à la question 10. Cependant, les compétences techniques spécifiques à la transition verte ont été choisies en priorité numéro 1 par 25 % des répondantes et répondants. **La compétence la plus fréquemment citée parmi les compétences génériques à développer pour aider les entreprises à faire face à la transition verte est la capacité d'adaptation (62 %)**. 40 % des répondantes et répondants ne savent pas comment la formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi pourrait être améliorée pour mieux répondre à leurs besoins relatifs à la transition verte. Toutefois, 35 % des répondantes et répondants estiment que les formations offertes devraient aborder davantage les compétences humaines liées à la transition verte, comme le travail d'équipe, la communication, la capacité d'adaptation et la compréhension des enjeux éthiques et environnementaux. **80 % des entreprises de CSMOCA ne savent pas comment la formation diplômante dans leur domaine pourrait s'améliorer pour mieux combler leurs besoins en matière de transition verte.**

**La mesure choisie le plus fréquemment comme priorité numéro 1 pour préparer les entreprises à faire face à la transition verte est la formation de la main-d'œuvre existante (29 %).**

# 4.2 CSMO-ESAC

CSMO-ESAC représente 13 % de l'échantillon (32 répondantes et répondants). **56 % des répondantes et répondants issus de ce CSMO déclarent avoir dû initier des changements au cours des 10 dernières années en raison de la transition verte**. 44 % des entreprises de CSMO-ESAC estiment que le travail de leurs employées et employés restera le même dans les cinq prochaines années.

**La mesure favorable à la transition verte la plus mise en place par les entreprises est l'implantation de programmes de gestion des matières résiduelles (34 %). Le manque de ressources financières est l'obstacle à l'implantation de mesures supplémentaires favorables à la transition verte le plus fréquemment cité par les répondantes et répondants de ce CSMO (66 %).**

**50 % des répondantes et répondants issus de CSMO-ESAC priorisent les compétences en gestion de projet de développement durable parmi les compétences spécifiques à la transition verte à développer par la formation**. Les compétences les plus fréquemment citées parmi les compétences génériques à développer pour aider les entreprises à faire face à la transition verte sont la capacité à bien communiquer (19 %) et la vision à long terme (19 %). **La suggestion d'amélioration de l'offre de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi la plus populaire est d'augmenter l'accessibilité des programmes de formation (63 %)**. 47 % des entreprises de CSMO-ESAC ne savent pas comment la formation diplômante dans leur domaine pourrait s'améliorer pour mieux combler leurs besoins en matière de transition verte. Cependant, **32 % des répondantes et répondants pensent que la formation diplômante devrait permettre aux travailleurs et travailleuses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte.**

**La mesure choisie le plus fréquemment comme priorité numéro 1 pour préparer les entreprises à faire face à la transition verte est le mentorat ou l'accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects (32 %).**

# 4.3

# CSMOIM

CSMOIM représente 8 % de l'échantillon (19 répondantes et répondants). **63 % des répondantes et répondants issus de ce CSMO déclarent avoir dû initier des changements au cours des 10 dernières années en raison de la transition verte. 53 % des entreprises de CSMOIM estiment que le travail de leurs employées et employés va changer dans les 5 prochaines années, ce qui pourrait nécessiter de nouvelles compétences.**

**La mesure favorable à la transition verte la plus mise en place par les entreprises est la formation des employées et employés sur les mesures écoresponsables (68 %). Le manque de ressources financières est l'obstacle à l'implantation de mesures supplémentaires favorables à la transition verte le plus fréquemment cité par les répondantes et répondants de ce CSMO (58 %).**

53 % des répondantes et répondants issus de CSMOIM priorisent les compétences en gestion de projet de développement durable parmi les compétences spécifiques à la transition verte à développer par la formation. **La compétence la plus fréquemment citée parmi les compétences génériques à développer pour aider les entreprises à faire face à la transition verte est la capacité d'adaptation (68 %)**. La suggestion d'amélioration de l'offre de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi la plus populaire est d'aborder davantage les compétences techniques spécifiques (ex. : outils et technologies) liées à la transition verte (63 %). **58 % des répondantes et répondants pensent que la formation diplômante dans leur domaine devrait permettre aux travailleurs et travailleuses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte.**

**Les mesures choisies le plus fréquemment comme priorité numéro 1 pour préparer les entreprises à faire face à la transition verte sont la recherche et l'obtention de soutien financier (21 %) et la formation de la main-d'œuvre existante (21 %).**

# 4.4

# DÉTAIL QUÉBEC

Détail Québec représente 10 % de l'échantillon (24 répondantes et répondants). **67 % des répondantes et répondants issus de ce CSMO déclarent avoir dû initier des changements au cours des 10 dernières années en raison de la transition verte. 42 % des entreprises de Détail Québec estiment que le travail de leurs employées et employés va changer dans les 5 prochaines années, ce qui pourrait nécessiter de nouvelles compétences.**

**La mesure favorable à la transition verte la plus mise en place par les entreprises est l'implantation de programmes de gestion des matières résiduelles (70 %). Le manque de temps est l'obstacle à l'implantation de mesures supplémentaires favorables à la transition verte le plus fréquemment cité par les répondantes et répondants de ce CSMO (63 %).**

38 % des répondantes et répondants issus de Détail Québec priorisent les compétences en gestion de projet de développement durable parmi les compétences spécifiques à la transition verte à développer par la formation. **La compétence la plus fréquemment citée parmi les compétences génériques à développer pour aider les entreprises à faire face à la transition verte est la capacité d'adaptation (83 %)**. Les suggestions d'amélioration de l'offre de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi les plus populaires sont d'offrir davantage les programmes dans une perspective de formation continue (46 %) et d'augmenter l'accessibilité des programmes de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi (46 %). 33 % des entreprises de Détail Québec ne savent pas comment la formation diplômante dans leur domaine pourrait s'améliorer pour mieux combler leurs besoins en matière de transition verte. Cependant, 29 % des répondantes et répondants pensent que la formation diplômante devrait permettre aux travailleurs et travailleuses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte.

**La mesure choisie le plus fréquemment comme priorité numéro 1 pour préparer les entreprises à faire face à la transition verte est la promotion et l'implantation d'initiatives de développement durable (33 %).**

# 4.5

# GRAFICOMPÉTENCES

GrafiCompétences représente 14 % de l'échantillon (35 répondantes et répondants). **69 % des répondantes et répondants issus de ce CSMO déclarent avoir dû initier des changements au cours des 10 dernières années en raison de la transition verte**. 46 % des entreprises de GrafiCompétences estiment que le travail de leurs employées et employés restera le même dans les cinq prochaines années.

**La mesure favorable à la transition verte la plus mise en place par les entreprises est la mise en place de programmes de gestion des matières résiduelles (49 %). Le manque de temps est l'obstacle à l'implantation de mesures supplémentaires favorables à la transition verte le plus fréquemment cité par les répondantes et répondants de ce CSMO (66 %).**

24 % des répondantes et répondants issus de GrafiCompétences priorisent les compétences en gestion de projet de développement durable parmi les compétences spécifiques à la transition verte à développer par la formation. **La compétence la plus fréquemment citée parmi les compétences génériques à développer pour aider les entreprises à faire face à la transition verte est la capacité d'adaptation (74 %)**. La suggestion d'amélioration de l'offre de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi la plus populaire est d'augmenter l'accessibilité des programmes de formation (46 %). 40 % des entreprises de GrafiCompétences ne savent pas comment la formation diplômante dans leur domaine pourrait s'améliorer pour mieux combler leurs besoins en matière de transition verte. **Cependant, 34 % des répondantes et répondants pensent que le contenu de la formation devrait être mieux actualisé pour que les compétences et les connaissances vertes des étudiants et étudiantes répondent vraiment aux besoins de leur entreprise.**

**La mesure choisie le plus fréquemment comme priorité numéro 1 pour préparer les entreprises à faire face à la transition verte est la recherche et l'obtention de soutien financier (34 %).**

# 4.6

# HORTICOMPÉTENCES

HortiCompétences représente 15 % de l'échantillon (36 répondantes et répondants). **81 % des répondantes et répondants issus de ce CSMO déclarent avoir dû initier des changements au cours des 10 dernières années en raison de la transition verte**. 31 % des entreprises d'HortiCompétences estiment que le travail de leurs employées et employés va changer dans les 5 prochaines années, ce qui pourrait nécessiter de nouvelles compétences.

**La mesure favorable à la transition verte la plus mise en place par les entreprises est la formation des employées et employés sur les pratiques écoresponsables (55 %). Le manque de temps est l'obstacle à l'implantation de mesures supplémentaires favorables à la transition verte le plus fréquemment cité par les répondantes et répondants de ce CSMO (55 %).**

**61 % des répondantes et répondants issus d'HortiCompétences priorisent les compétences en gestion de projet de développement durable parmi les compétences spécifiques à la transition verte à développer par la formation. La compétence la plus fréquemment citée parmi les compétences génériques à développer pour aider les entreprises à faire face à la transition verte est la capacité d'adaptation (75 %).** La suggestion d'amélioration de l'offre de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi la plus populaire est d'augmenter l'accessibilité des programmes de formation (53 %). 42 % des entreprises d'HortiCompétences ne savent pas comment la formation diplômante dans leur domaine pourrait s'améliorer pour mieux combler leurs besoins en matière de transition verte. **Cependant, 39 % des répondantes et répondants pensent que la formation pourrait être adaptée pour susciter plus d'intérêt chez les étudiants et étudiantes.**

**La mesure choisie le plus fréquemment comme priorité numéro 1 pour préparer les entreprises à faire face à la transition verte est la promotion et l'implantation d'initiatives de développement durable (34 %).**

# 4.7

# TECHNOCOMPÉTENCES

TECHNOCompétences représente 14 % de l'échantillon (33 répondantes et répondants). **48 % des répondantes et répondants issus de ce CSMO déclarent avoir dû initier des changements au cours des 10 dernières années en raison de la transition verte**. 52 % des entreprises de TECHNOCompétences estiment que le travail de leurs employées et employés restera le même dans les cinq prochaines années.

**La réponse la plus populaire à la question 5 parmi les entreprises de ce CSMO est « aucune mesure » (39 %).** Outre ce choix de réponse, la mesure favorable à la transition verte la plus mise en place par ses entreprises est l'implantation de programmes de gestion des matières résiduelles (30 %). **Le manque de temps est l'obstacle à l'implantation de mesures supplémentaires favorables à la transition verte le plus fréquemment cité par les répondantes et répondants de ce CSMO (45 %).**

**48 % des répondantes et répondants issus de TECHNOCompétences indiquent qu'ils n'ont pas besoin de compétences spécifiques à la transition verte pour leurs employées et employés**. Il s'agit du choix de priorité numéro 1 le plus populaire à la question 10. Cependant, les compétences en communication environnementale ont été choisies en priorité numéro 1 par 21 % des répondantes et répondants. **La compétence la plus fréquemment citée parmi les compétences génériques à développer pour aider les entreprises à faire face à la transition verte est la vision à long terme (58 %)**. 36 % des répondantes et répondants ne savent pas comment la formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi pourrait être améliorée pour mieux répondre à leurs besoins relatifs à la transition verte. Toutefois, 33 % des répondantes et répondants estiment que les formations offertes devraient être plus facilement accessibles pour les entreprises. **61 % des entreprises de TECHNOCompétences ne savent pas comment la formation diplômante dans leur domaine pourrait s'améliorer pour mieux combler leurs besoins en matière de transition verte.**

**Les mesures choisies le plus fréquemment comme priorité numéro 1 pour préparer les entreprises à faire face à la transition verte sont la formation de la main-d'œuvre existante, le mentorat ou l'accompagnement par un ou une spécialiste de la transition verte, ainsi que la recherche et l'obtention de soutien financier (21 % chacune).**

# 4.8

# CAMO-ROUTE

CAMO-ROUTE ne compte que 5 répondantes et répondants dans l'ensemble de l'échantillon. Ce nombre de réponses est trop faible pour permettre d'observer des tendances à explorer davantage lors d'investigations ultérieures.

# 4.9

# CQRHT

Le CQRHT ne compte que 3 répondantes et répondants dans l'ensemble de l'échantillon. Ce nombre de réponses est trop faible pour permettre d'observer des tendances à explorer davantage lors d'investigations ultérieures.

Toutefois, un récent rapport concernant les efforts déployés par les entreprises du CQRHT pour réduire leur empreinte écologique offre certaines informations qui complémentent les résultats de la présente enquête.

**Le rapport indique que 38 % des employées et employés estiment que leur entreprise joue un rôle « faible » ou « très faible » dans la réduction de l'empreinte carbone de l'industrie touristique, tandis que 60 % des employées et employés considèrent le rôle joué par leur entreprise comme étant plutôt « important » ou « très important ».**

**28 % des employées et employés déclarent avoir reçu une formation sur le tourisme durable durant la dernière année, alors que 60 % répondent par la négative.**

Les principales initiatives mises en place par les entreprises afin de promouvoir la transition verte et durable de leurs activités sont l'installation de bornes pour véhicules électriques (12 %) et le recyclage (12 %).

# 5

# CROISEMENT DE DONNÉES

L'analyse croisée permet de **comprendre les relations et les corrélations entre différentes variables étudiées dans le cadre de ce rapport**. Cela offre une vue plus approfondie sur les dynamiques à l'œuvre parmi les entreprises appartenant au secteur primaire et leur engagemen dans la transition verte. Cette section présente les résultats des analyses croisées, mettant en lumière les associations significatives entre diverses réponses au sondage.

# 5.1

# CROISEMENT 1 – LES IMPACTS DE LA TRANSITION VERTE SUR LES DIFFÉRENTES INDUSTRIES

L'analyse des réponses à la question 4 faisait émerger l'hypothèse selon laquelle certaines industries du secteur tertiaire pourraient être plus touchées que d'autres par les impacts de la transition verte, et qu'il était donc envisageable que l'on constate certaines disparités dans les réponses à la question 4 d'un CSMO à l'autre.

**On remarque au tableau 11 que le CSMO dont la plus grande proportion de répondantes et répondants indiquent avoir dû initier des changements en raison de la transition verte au cours des dix dernières années (donc ceux qui ont répondu « oui » à la question 4) est HortiCompétences (81 %), suggérant que l'industrie de l'horticulture ornementale est davantage touchée par les impacts de la transition verte à l'heure actuelle.**

**On remarque que les CSMO[5] dont les plus fortes proportions de répondantes et répondants indiquent ne pas avoir dû initier des changements au cours des dix dernières années en raison de la transition verte (donc ceux qui ont répondu « non » à la question 4) sont TECHNOCompétences (45 %) et le CSMO-ESAC (34 %)**. Ces résultats suggèrent que les industries des technologies de l'information et de la communication (TIC) et de l'économie sociale et l'action communautaire seraient les moins directement touchées par les impacts de la transition verte à l'heure actuelle. Cela ne signifie pas nécessairement que les entreprises appartenant à ces CSMO ne se préoccupent pas des enjeux environnementaux ou qu'elles n'ont pas mis en place de pratiques écoresponsables. Or, la nature des activités dans ces industries pourrait faire en sorte que la transition verte n'a pas poussé les entreprises à mettre en place des changements depuis les dix dernières années.

Ainsi, les mesures à mettre en place pour accompagner ces entreprises à travers la transition verte devraient adopter une approche prospective afin de sensibiliser et d'informer les entreprises par rapport aux possibles impacts de la transition verte dans les prochaines années. Elles pourraient également sensibiliser les entreprises à adopter une approche proactive dans leur préparation pour faire face aux impacts de la transition verte, afin d'implanter certains changements en préparation plutôt qu'en réaction à ces impacts.

[5] *Nous ne pouvons inclure CAMO-ROUTE et CQRHT dans l'analyse des croisements de données par CSMO en raison de leur nombre de répondantes et répondants trop faibles.*

***TABLEAU 11.***
***INITIATION DE CHANGEMENTS PAR LES ENTREPRISES EN RAISON DE LA TRANSITION VERTE, SELON LE CSMO (QUESTION 4 SELON LE CSMO)***

| | OUI | NON | JE NE SAIS PAS | TOTAL GLOBAL |
|---|---|---|---|---|
| CSMOCA | 62 % | 25 % | 13 % | **100 %** |
| CSMO-ESAC | 56 % | 34 % | 9 % | **100 %** |
| CSMOIM | 63 % | 26 % | 11 % | **100 %** |
| Détail Québec | 67 % | 29 % | 4 % | **100 %** |
| GrafiCompétences | 69 % | 29 % | 3 % | **100 %** |
| HortiCompétences | 81 % | 17 % | 3 % | **100 %** |
| TECHNOCompétences | 48 % | 45 % | 6 % | **100 %** |
| CAMO-ROUTE | 80 % | 0 % | 20 % | **100 %** |
| CQRHT | 0 % | 67 % | 33 % | **100 %** |
| **Total*** | **63 %** | **29 %** | **8 %** | **100 %** |

***Note**: *Cette ligne indique la proportion de l'échantillon total ayant sélectionné chacun des choix de réponses à la question 4. Par exemple, la cellule du tableau à l'intersection de la ligne « CSMOCA » et de la colonne « Oui » (62 %) montre que 62 % des répondantes et répondants faisant partie du CSMOCA ont entrepris des changements liés à la transition verte. 63 % de l'ensemble des répondantes et répondants ont indiqué qu'ils ont initié des changements liés à la transition verte au sein de leur entreprise.*

# 5.2

# CROISEMENT 2 – LES COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES À LA TRANSITION VERTE PRIORISÉES SELON LE CSMO

L'analyse des réponses de l'ensemble des entreprises du secteur tertiaire met en lumière qu'**une proportion significative des entreprises indiquait ne pas avoir besoin de formation spécifique à la transition verte pour leurs employées et employés**. Le tableau 12 permet de constater que cette réponse semble plus populaire auprès des entreprises de certaines industries que d'autres. **Il s'agit du choix de réponse placé en priorité numéro 1 par la plus grande proportion des répondantes et répondants issus de TECHNOCompétences (48 %) et du CSMOCA (27 %)**. Ces résultats peuvent indiquer un besoin de sensibilisation dans ces industries à propos de l'utilité des compétences vertes pour contribuer à la préparation des entreprises pour faire face à la transition verte. Ils peuvent aussi signaler la nécessité de s'attarder davantage au rôle des compétences vertes et de leur développement dans les industries des TIC et du commerce de l'alimentation afin de concevoir et de faire connaître des opportunités de formations adaptées aux besoins des entreprises de ces industries.

Ces résultats semblent identifier l'industrie des TIC comme particulièrement atypique. En effet, une proportion marquée des répondantes et répondants de TECHNOCompétences indiquent ne pas avoir besoin de formations spécifiques à la transition verte. Ils sont également les seuls pour qui le développement des compétences de communication environnementale est le deuxième choix de réponse le plus populaire (21 %). La valorisation de ce type de compétences semble effectivement logique, compte tenu de la nature de l'industrie.

***TABLEAU 12.***
***COMPÉTENCES LES PLUS IMPORTANTES À DÉVELOPPER PAR LA FORMATION (QUESTION 10 SELON LE CSMO)***

| | COMPÉTENCES EN COMMUNICATION ENVIRONNEMENTALE | COMPÉTENCES EN GESTION DE PROJET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE | COMPÉTENCES TECHNIQUES SPÉCIFIQUES À LA TRANSITION VERTE | NOUS N'AVONS PAS BESOIN DE FORMATION SPÉCIFIQUE À LA TRANSITION VERTE POUR NOS EMPLOYÉ.E.S |
|---|---|---|---|---|
| CSMOCA | 24 % | 24 % | 25 % | 27 % |
| CSMO-ESAC | 16 % | 50 % | 19 % | 16 % |
| CSMOIM | 5 % | 53 % | 32 % | 11 % |
| Détail Québec | 25 % | 38 % | 25 % | 13 % |
| GrafiCompétences | 20 % | 37 % | 23 % | 20 % |
| HortiCompétences | 14 % | 61 % | 14 % | 11 % |
| TECHNOCompétences | 21 % | 15 % | 15 % | 48 % |
| CAMO-ROUTE | 20 % | 20 % | 60 % | 0 % |
| CQRHT | 33 % | 0 % | 33 % | 33 % |
| **Total*** | **19 %** | **37 %** | **22 %** | **22 %** |

**Note**: *Cette ligne indique la proportion de l'échantillon total ayant sélectionné chacun des choix de réponses à la question 10. Par exemple, la cellule du tableau à l'intersection de la ligne « CSMOCA » et de la colonne « Compétences en communication environnementale » (24 %) montre que 24 % des répondantes et répondants faisant partie du CSMOCA considèrent les compétences en communication environnementale comme étant prioritaires à développer au sein de leur entreprise. 19 % de l'ensemble des répondantes et répondants ont indiqué que les compétences en communication environnementale représentaient leur priorité.*

# 6

# RECOMMANDATIONS POUR LE SECTEUR TERTIAIRE

À partir de ces résultats, il est possible de dégager des recommandations pour le secteur tertiaire en vue de bien outiller ses membres dans le cadre de la transition verte.

## 1. ADOPTER UNE APPROCHE PROACTIVE FACE AUX IMPACTS DE LA TRANSITION VERTE

**L'analyse des résultats de l'enquête suggère que les entreprises du secteur tertiaire semblent touchées de façon relativement peu directe par les impacts de la transition verte jusqu'à présent**. Les répondantes et répondants anticipent généralement peu de changements dans leurs activités à moyen terme en raison de la transition verte. En outre, une proportion significative d'entre eux déclarent n'avoir mis en place aucune mesure favorable à la transition verte et ne pas avoir besoin de formations spécifiques à la transition verte pour leurs employées et employés. Ces résultats ne semblent pas symptomatiques d'une indifférence des entreprises envers les enjeux environnementaux ou la transition verte en général, mais plutôt du fait que les entreprises ressentent pour le moment relativement peu les impacts de la transition verte et que leurs besoins relatifs à celle-ci sont généralement limités.

**C'est pourquoi nous recommandons aux CSMO concernés d'adopter une approche proactive dans le soutien de leurs membres à travers la transition verte**. Ce type d'approche pourrait permettre aux entreprises de mettre en place des mesures à leur rythme en préparation aux impacts de la transition verte, plutôt que d'avoir à réagir à ces impacts dans les années à venir.

**Par exemple, les CSMO pourraient informer leurs membres sur les impacts futurs de la transition verte sur leur industrie, en particulier les opportunités que la transition verte pourrait présenter aux entreprises, afin d'inciter ces dernières à enclencher dès maintenant le processus de planification stratégique. Les CSMO pourraient également fournir à leurs membres des renseignements sur les façons d'appliquer certaines mesures favorables à la transition verte au contexte particulier de leurs activités.**

## 2. FAVORISER LE MENTORAT ET L'ACCOMPAGNEMENT PAR DES SPÉCIALISTES EN ENVIRONNEMENT OU EN ÉCORESPONSABILITÉ

Les répondantes et répondants citent également le manque de connaissances et de main-d'œuvre qualifiée à l'interne comme obstacle important à la mise en place de mesures supplémentaires favorables à la transition verte. Or, les entreprises semblaient réticentes à embaucher de la main-d'œuvre spécialisée en environnement ou ayant des connaissances relatives à la transition verte, préférant plutôt former les travailleurs et travailleuses déjà à leur emploi. Ainsi, les entreprises du secteur tertiaire pourraient bénéficier d'être accompagnées par des experts en environnement ou en durabilité.

Les entreprises pourraient profiter de l'expertise de ces mentors, sans toutefois avoir à prendre de main-d'œuvre supplémentaire à leur charge. Ce type de mesure permettrait également aux entreprises d'avoir à dégager moins de temps pour planifier et analyser les mesures favorables à la transition verte à mettre en place. Par ailleurs, l'accompagnement par des experts et expertes pourrait contribuer à renforcer les connaissances et compétences vertes des employées et employés des entreprises.

**Les CSMO pourraient assister les entreprises dans la recherche de tels spécialistes**. Par exemple, ils pourraient apparier les entreprises qui en font la demande avec des experts issus d'une banque de consultants et consultantes préalablement sélectionnée. Ainsi, les CSMO rendraient ce type de solutions accessibles à l'échelle du secteur tertiaire, permettant éventuellement de générer des économies d'échelles dans l'implantation de mesures et de changements favorables à la transition verte et contribuant au verdissement du secteur.

### 3. FAVORISER LES CONTACTS ENTRE LES ENTREPRISES ET LES INSTITUTIONS DISPENSANT LA FORMATION DIPLÔMANTE DANS LEUR DOMAINE

Les résultats de l'enquête mettent en évidence que les entreprises semblent généralement peu connaître les programmes de formation diplômante dans leur domaine. **Les CSMO concernés devraient donc mettre davantage en contact les centres de formation et les entreprises**. Ainsi, les entreprises seront en meilleure posture afin d'identifier les forces et les lacunes des programmes d'où proviendront leurs futurs employées et employés. En retour, les centres de formation seront. plus à même d'adapter l'offre de formation, afin de mieux répondre aux besoins des entreprises et de mieux préparer les étudiantes et étudiants au marché du travail

### 4. EXAMINER DAVANTAGE LES TENDANCES SOULEVÉES DANS CE RAPPORT

En raison du faible nombre de répondantes et répondants de chaque CSMO présenté dans ce rapport, il est impossible de circonscrire précisément les besoins des entreprises formant le secteur tertiaire et de comprendre comment ces besoins s'inscrivent dans le contexte de leurs activités. Ainsi, il serait pertinent que les **CSMO entrent en contact avec leurs entreprises afin d'approfondir la réflexion sur la transition verte de la main-d'œuvre, secteur par secteur.**

Pour ce faire, il semble que certains CSMO devront repenser la façon dont ils entrent en contact avec leurs entreprises membres. Il se peut également que certains CSMO aient besoin de ressources additionnelles pour arriver à rejoindre leurs membres de façon plus significative et efficace, ce qui pourrait nécessiter un soutien gouvernemental.

**En suivant ces recommandations, les CSMO regroupant les entreprises du secteur tertiaire offriront un soutien intéressant pour leurs membres dans la transition verte, maximisant les bénéfices tout en minimisant les défis associés à ce changement essentiel.**

# 7

# CONCLUSION

Ce rapport analyse les réponses des entreprises appartenant aux CSMO du secteur tertiaire n'ayant pas réussi à atteindre la cible minimale de répondantes et répondants nécessaires pour l'analyse quantitative des résultats des CSMO sur une base individuelle. Le jumelage de ces CSMO permet néanmoins de dégager certains éléments d'analyse concernant les meilleurs moyens de soutenir les entreprises qui les composent à travers la transition verte.

Le regroupement des entreprises d'industries vairées, appelé « secteur tertiaire » pour les fins de ce rapport, est composé d'organisations de tailles variées, dont plusieurs se situent en Montérégie et à Montréal. **La majorité d'entre elles déclarent avoir dû initier des changements au cours des 10 dernières années en raison de la transition verte.**

La mesure favorable à la transition verte la plus fréquemment mise en place par les entreprises du secteur tertiaire est l'implantation de programmes de gestion des matières résiduelles. **Les principaux obstacles à la mise en place de mesures favorables à la transition verte supplémentaires rencontrés par les entreprises sont le manque de temps et le manque de ressources financières**. Plusieurs entreprises déclarent également manquer de connaissances et de main-d'œuvre qualifiée à l'interne.

Plus de la moitié des entreprises indiquent que leur main-d'œuvre répond au moins partiellement à leurs besoins relatifs à la transition verte. Toutefois, un peu moins du quart des répondantes et répondants déclarent offrir à leurs employées et employés l'opportunité de suivre des formations sur les pratiques écoresponsables et/ou les enjeux de la transition verte.

**Généralement, les entreprises anticipent peu de changements dans le travail de leurs employées et employés en raison de la transition verte dans les cinq prochaines années**. Elles priorisent le développement des compétences de gestion de projet de développement durable, de même que la vision à long terme et la capacité d'adaptation chez leurs travailleuses et travailleurs.

Les entreprises du secteur tertiaire souhaiteraient que les programmes de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi soient davantage offerts dans une perspective de formation continue, afin que les connaissances des travailleurs et travailleuses demeurent suffisamment à jour pour répondre aux besoins des entreprises. La moitié d'entre elles ignorent toutefois comment la formation diplômante dans leur domaine pourrait s'améliorer pour mieux répondre à leurs besoins relatifs à la transition verte, soulignant la nécessité de favoriser les contacts entre les entreprises et les centres de formation. Une proportion significative des répondantes et répondants souhaiterait néanmoins que la formation diplômante permette aux travailleurs et travailleuses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte.

**Les mesures choisies le plus fréquemment comme priorité numéro 1 pour préparer les entreprises à faire face à la transition verte sont la formation de la main-d'œuvre existante, ainsi que la recherche et l'obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales.**

Pour mieux soutenir leurs membres, **les CSMO regroupant les entreprises du secteur tertiaire devraient adopter une approche proactive face aux impacts de la transition verte, accompagner les entreprises dans l'obtention de soutien financier, favoriser l'accompagnement des entreprises par des experts en environnement ou en écoresponsabilité, favoriser les contacts entre les entreprises et les institutions dispensant la formation diplômante dans leur domaine et investiguer davantage la façon dont les tendances soulevées lors de cette enquête s'appliquent dans le contexte spécifique de l'industrie et des activités de leurs entreprises.**

# ANNEXE 1 QUESTIONNAIRE

## QUESTIONNAIRE GRAND DIAGNOSTIC VERT

**Proposition intermédiaire pour prétest**

Le Grand diagnostic vert est une initiative nationale pilotée par le pôle d'expertise en transition verte, mandatée par la ministre Kateri Champagne Jourdain. Cette enquête vise à évaluer la maturité des entreprises face à la transition verte, notamment en matière de main-d'œuvre. Comme CSMO dans votre secteur, nous désirons soutenir les projets d'initiatives et développement de compétences, en répondant adéquatement à vos enjeux, besoins et obstacles vers la transition verte. Pour accomplir notre travail, il faut être capable de bien cerner vos enjeux, vos besoins et vos orientations.

Nous vous invitons à répondre à ce questionnaire, d'une durée estimée de 15 minutes, qui s'inscrit dans le cadre de ce projet.

Ce court questionnaire sera essentiel pour identifier les perspectives et les besoins des entreprises en lien avec la transition verte. L'analyse des réponses permettra d'orienter les efforts dans la bonne direction, afin que les entreprises puissent recevoir le soutien dont elles ont réellement besoin. Merci de nous accorder quelques minutes de votre temps.

### PROFIL DES RÉPONDANT.E.S

1. QUEL EST LE NOM DE VOTRE ENTREPRISE OU ORGANISATION ?

2. COMBIEN D'EMPLOYÉ.E.S (À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL, INCLUANT LES STAGIAIRES ET TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES) COMPTE ACTUELLEMENT VOTRE ENTREPRISE ?

- 0/Travailleu.r.se autonome
- Entre 1 et 9 employé.e.s
- Entre 10 et 24 employé.e.s
- Entre 25 et 50 employé.e.s
- Entre 51 et 200 employé.e.s
- Entre 201 et 500 employé.e.s
- Entre 501 et 1000 employé.e.s
- Plus de 1001 employé.e.s

3. DANS QUELLE RÉGION ADMINISTRATIVE ONT LIEU LA MAJORITÉ DES ACTIVITÉS DE VOTRE ENTREPRISE ?
*(ex. : une entreprise minière dont les bureaux sont à Montréal mais qui exploite des mines sur la Côte-Nord doit choisir la Côte-Nord)*

- Bas-Saint-Laurent
- Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
- Saguenay–Lac-Saint-Jean
- Nord-du-Québec
- Capitale-Nationale
- Chaudière-Appalaches
- Mauricie
- Centre-du-Québec
- Estrie
- Montréal
- Laval
- Lanaudière
- Laurentides
- Montérégie
- Outaouais
- Abitibi-Témiscamingue
- Côte-Nord

# VOTRE ENTREPRISE ET LA TRANSITION VERTE AUJOURD'HUI

**Transition verte** : Il s'agit d'un mouvement vers une économie plus respectueuse de l'environnement, qui priorise les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique et les technologies propres. Au Québec et au Canada, cela comprend des investissements dans les infrastructures vertes, l'électrification des transports et le soutien à la recherche et au développement des technologies vertes. La transition verte nécessitera que les travailleurs apprennent de nouvelles compétences et que certains changent d'emplois. La transition verte fait partie de la notion de transition juste. Elle désigne l'accompagnement des travailleurs et des entreprises pendant la transition verte, afin que personne ne soit laissé pour compte en raison des changements économiques qu'elle provoque.

4. DEPUIS LES 10 DERNIÈRES ANNÉES, VOTRE ENTREPRISE A-T-ELLE DÛ INITIER DES CHANGEMENTS EN RAISON DES ENJEUX CONCERNANT L'ENVIRONNEMENT ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

5. LES OPTIONS SUIVANTES SONT DES MESURES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE. PARMI CES MESURES, LESQUELLES SONT PRÉSENTES DANS VOTRE ENTREPRISE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- Formation des employé.e.s sur les pratiques écoresponsables *(Exemples : meilleure gestion de l'eau, triage des déchets, etc.)*
- Embauche de personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte
- Programme de gestion et/ou de réduction et/ou de revalorisation des déchets
- Obtention de certifications environnementales pour vos produits et/ou services
- Remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par l'énergie renouvelable
- Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et installations *(Exemples : certifications LEED, certifications ISO, rénovations avec matériaux écoénergétiques, etc.)*
- Intégration de pratiques et/ou de procédés durables dans le processus de production
- Investissement dans les technologies vertes
- Initiatives de préservation de la biodiversité
- Meilleure gestion de l'eau
- Élaboration d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)
- Réalisation d'audits environnementaux pour évaluer et améliorer les pratiques
- Aucune mesure

6. DANS QUELLE MESURE LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES PRÉSENTEMENT À L'EMPLOI DE VOTRE ENTREPRISE RÉPONDENT-ILS AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE LIÉS À LA TRANSITION VERTE ?

- **Entièrement** : Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent
  **Partiellement** : Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé
- **Peu** : À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte
- **Pas du tout** : Nous n'avons ni l'expertise ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte.
- Nous ne nous préoccupons pas des enjeux environnementaux actuels
- Notre entreprise est très peu - ou pas du tout - touchée par les enjeux environnementaux actuels

7. QUELS SONT LES OBSTACLES QUI EMPÊCHENT VOTRE ENTREPRISE D'ALLER PLUS LOIN DANS LA MISE EN PLACE DE PRATIQUES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE ?
*Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise*

- Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles
- Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options
- Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne
- Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement
- Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs
- La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate
- Nos clients ne sont pas encore prêts à utiliser nos biens/services favorables à la transition verte
- Nos fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas encore accès à des solutions favorables à la transition verte.
- Les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs
  Ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise
- Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables

8. LES EMPLOYÉS DE VOTRE ENTREPRISE ONT-ILS L'OPPORTUNITÉ DE SUIVRE DES FORMATIONS SUR LES PRATIQUES ÉCORESPONSABLES ET/OU SUR DES ENJEUX LIÉS À L'ENVIRONNEMENT ?

- Oui
- Non : Envisagé dans un avenir rapproché.
- Non : Les formations accessibles ne répondent pas au besoin de notre entreprise.
- Non : Intérêt à offrir ces formations, mais manque de ressources.
- Non : Pas envisagé par manque d'intérêt ou de ressources.
- Non : Ne s'applique pas à notre industrie

## VOS ANTICIPATIONS POUR L'AVENIR DE VOTRE ENTREPRISE DANS UNE ÉCONOMIE EN TRANSITION VERTE

9. DANS LES CINQ PROCHAINES ANNÉES, COMMENT ANTICIPEZ-VOUS QUE LA TRANSITION VERTE CHANGERA LE TRAVAIL DE VOS EMPLOYÉS ?

- Il y aura moins de travail, car les activités de notre entreprise vont diminuer.
- Il y aura plus de travail, car les activités de notre entreprise vont augmenter.
- Leur travail va changer, ils pourraient avoir besoin de nouvelles compétences.
- Leur travail va rester le même.
- Je ne sais pas.

## VOS BESOINS EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE

**Compétences**

10. QUELLES COMPÉTENCES, VISANT LA TRANSITION VERTE, SERAIENT À DÉVELOPPER PAR DE LA FORMATION ? *Classez-les en ordre de priorité pour votre entreprise.*

- **Compétences techniques spécifiques à la transition verte** *(Exemples : Mise en place de systèmes d'énergie solaire, embauche de spécialistes en gestion de l'eau, en maintenance des éoliennes, en économie circulaire, en économie environnementale, etc.)*
- **Compétences en gestion de projet de développement durable** *(Exemples : Planification stratégique pour l'adoption de pratiques respectueuses de l'environnement, évaluation de l'impact environnemental des projets, etc.)*
- **Compétences en communication environnementale** *(Exemples : Sensibilisation du public aux enjeux environnementaux, rédaction de rapports de développement durable, création de campagnes de sensibilisation, responsabilité sociale des entreprises, etc.)*
- **Nous n'avons pas besoin de formation spécifique de la transition verte pour nos employés.es**

11. QUELLES COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES VOS EMPLOYÉ.ES DEVRONT-ILS AVOIR POUR PERMETTRE À VOTRE ENTREPRISE DE MIEUX FAIRE FACE AUX ENJEUX PRÉSENTÉS PAR LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

**Compétences génériques** : Capacités propres à une personne qui sont utiles dans tous les milieux de vie.

- Capacité d'adaptation, ouverture d'esprit et au changement
- Aptitude de travail d'équipe
- Autonomie et capacité à travailler de façon indépendante
- Pensée critique
- Créativité

Capacité à bien communiquer

- Capacité de réseautage et création de partenariats
- Vision à long terme
- Ne s'applique pas

## FORMATION ET RECRUTEMENT

12. SELON VOUS, COMMENT L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE POUR LES TRAVAILLEURS EN EMPLOI POURRAIT-ELLE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- Il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs.euses déjà en emploi.
- Il faudrait que la formation disponible pour les travailleurs.euses en emploi soit plus facilement accessible *(Exemples : mieux informer les entreprises au sujet des formations existantes, diminuer les coûts, etc.).*
- Il faudrait que les formations offertes portent davantage sur les compétences techniques spécifiques *(exemples : outils et technologies)* liées à la transition verte.
- Il faudrait que les formations offertes abordent davantage les compétences humaines liées à la transition verte, comme le travail d'équipe, la communication et la capacité d'adaptation, la compréhension des enjeux éthiques et environnementaux.
- Il faudrait que les formations accessibles soient offertes dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs.euses restent à jour sur les connaissances qui leur sont nécessaires.

- Nous sommes déjà satisfaits des programmes de formation pour les travailleurs.euses déjà en emploi.
- Je ne sais pas

13. SELON VOUS, L'OFFRE DE FORMATION DIPLÔMANTE DANS VOTRE DOMAINE *(diplômes universitaires, diplômes d'études professionnelles [DEP], techniques, etc.)* POURRAIT-ELLE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- La formation diplômante devrait permettre aux travailleurs.euses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte.
- Il faudrait qu'il y ait plus d'étudiant.e.s qui s'inscrivent dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont notre entreprise a besoin.
- Le contenu de la formation devrait être mieux actualisé pour que les compétences et les connaissances vertes des étudiant.e.s répondent vraiment aux besoins de mon entreprise.
- Les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail et susciter un plus grand intérêt chez les étudiants. (Actuellement, le faible nombre de diplômé.e.s sur le marché limite l'accès de notre entreprise à des candidat.e.s en nombre suffisant pour les postes liés à la transition verte nécessaires).
- La formation diplômante associée à notre industrie pourrait être offerte dans plus d'établissements et plus accessible à travers les régions du Québec.
- Je suis déjà satisfait des programmes de formation continue de mes employés.
- Je ne sais pas.

14. LES OPTIONS SUIVANTES SONT DES MESURES QU'UNE ENTREPRISE POURRAIT METTRE EN PLACE POUR SE PRÉPARER À FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE ET CELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE. *Classez-les en ordre de priorité pour votre entreprise.*

- Recherche et obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales
- Formation du personnel existant
- Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité
- Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects
- Collaboration avec les institutions offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employé.e.s corresponde mieux aux besoins des entreprises
- Promotion et implantation d'initiatives et de pratique d'affaires écoresponsable au sein de notre entreprise *(Exemples : implantation d'un programme de gestion des déchets, de pratiques de production responsables, etc.)*
- Audits environnementaux (ISO 2001)
- Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour nos employé.e.s.

# ANNEXE 2
# LEXIQUE

Ce lexique est conçu pour vous fournir des définitions claires et accessibles des termes couramment utilisés en analyses statistiques. Les termes présentés ici sont essentiels pour interpréter les résultats des enquêtes et des études, et pour comprendre les discussions sur les données dans divers domaines, allant de l'économie, en passant par la sociologie pour se rendre même jusqu'à la médecine.

**Échantillon** : Un échantillon est un sous-groupe de la population totale que l'on étudie. Il est sélectionné de manière à représenter fidèlement l'ensemble de cette population. Par exemple, pour étudier les habitudes de lecture des Québécois, on pourrait interroger un groupe représentatif de personnes vivant au Québec.

**Variables** : En statistique et en recherche, une variable est un élément, une caractéristique ou une quantité qui peut prendre différentes valeurs. Les variables sont ce que les chercheurs mesurent, manipulent ou observent dans le cadre d'une étude. Elles peuvent représenter tout type de donnée : de simples nombres, des catégories, des comportements, des traits, etc. Les variables peuvent être classées en plusieurs types, chacun ayant des caractéristiques et des utilisations spécifiques.

**Marge d'erreur** : La marge d'erreur indique la précision des résultats obtenus à partir de l'échantillon. Elle exprime l'écart maximal attendu entre les résultats de l'échantillon et ceux que l'on obtiendrait si toute la population avait été étudiée. Par exemple, une marge d'erreur de ±3 % signifie que les résultats peuvent varier de 3 % de plus ou de moins que ce qui est rapporté.

**Probabiliste** : Un échantillon probabiliste est sélectionné de manière que chaque membre de la population ait une chance connue et non nulle d'être choisi. Cela garantit que l'échantillon est représentatif de la population. Par exemple, tirer au sort des numéros de téléphone pour une enquête est une méthode probabiliste.

**Population** : La population désigne l'ensemble des individus ou des éléments que l'on souhaite étudier. Cela peut être tous les habitants d'une ville, tous les étudiants d'une université, ou tous les produits fabriqués par une usine. L'échantillon est prélevé dans cette population.

**Niveau de confiance** : Le niveau de confiance indique la probabilité que les résultats de l'échantillon soient représentatifs de la population. Un niveau de confiance de 95 % signifie que si l'on répétait l'étude 100 fois, les résultats seraient fiables 95 fois sur 100.

**Ventilation** : La ventilation renvoie au fait que les données sont réparties ou classées en différentes catégories. Par exemple, les résultats d'une enquête peuvent être ventilés par âge, sexe, ou région géographique, pour analyser les différences entre ces groupes.

**Représentativité** : La représentativité est la qualité d'un échantillon qui reflète fidèlement les caractéristiques de la population totale dont il est issu. Un échantillon représentatif permet d'obtenir des résultats et des conclusions qui peuvent être généralisés à l'ensemble de la population. Pour qu'un échantillon soit représentatif, il doit inclure des proportions correctes de divers sous-groupes de la population (par exemple, âge, sexe, revenu, etc.), de manière que les résultats de l'échantillon soient similaires à ceux que l'on obtiendrait si toute la population était étudiée. La représentativité est essentielle pour la validité des enquêtes et des études statistiques, car elle assure que les conclusions tirées de l'échantillon sont applicables à la population globale.

**Cibles** : Les cibles sont les groupes spécifiques au sein de la population que l'on souhaite étudier ou atteindre avec une enquête ou une étude. Par exemple, une campagne publicitaire peut cibler les jeunes adultes âgés de 18 à 25 ans. Ils peuvent aussi désigner le nombre de répondantes ou répondants nécessaire pour arriver à une représentativité désirée.

**Tableaux croisés** : Les tableaux croisés, aussi appelés tableaux de contingence, sont des outils utilisés en statistique pour examiner la relation entre deux variables catégorielles ou plus. Ils permettent de visualiser et de résumer les données en montrant la distribution des variables en fonction des catégories de l'une par rapport aux catégories de l'autre.

# SOINS PERSONNELS QUÉBEC

Enviro Compétences

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

# TABLE DES MATIÈRES


1. INTRODUCTION 429

2. CONCEPTION DU SONDAGE ET CUEILLETTE DE DONNÉES 430

3. ANALYSE DESCRIPTIVE 432

3.1 Portrait des répondantes et répondants 432

3.2 Les entreprises et la transition verte aujourd'hui 435

3.3 Anticipations des entreprises pour leur avenir dans une économie en transition 442

3.3.1 Besoin en main-d'œuvre, formation et recrutement 444

3.3.1.1 Compétences 445

3.3.1.2 Formation et recrutement 448

4. CROISEMENT DE DONNÉES 453

4.1 Croisement 1 – L'information pour remédier à l'incertitude 454

4.2 Croisement 2 – Les priorités des entreprises 457

4.3 Croisement 3 – L'importance de la formation en emploi 459

5. RECOMMANDATIONS POUR SOINS PERSONNELS QUÉBEC 461

6. CONCLUSION 463

ANNEXE 1 – QUESTIONNAIRE 465

T 469

# 1 INTRODUCTION

L'expression « transition verte » désigne le processus continu par lequel on observe un changement de paradigme économique vers l'économie verte. La transition verte affecte l'ensemble des économies et des sociétés. Ainsi, elle entraîne dans son sillage une transition verte de la main-d'œuvre. Les entreprises et la main-d'œuvre sont en première ligne de la transition verte et peuvent bénéficier d'une transition planifiée et coordonnée. Cependant, sans les outils nécessaires pour faire face aux impacts des changements climatiques, elles pourraient également subir des préjudices.

Le Grand diagnostic vert est une initiative nationale pilotée par le Pôle d'expertise en transition verte – coordonné par EnviroCompétences – et mandatée par la Commission des partenaires du marché travail. Ce projet vise à mesurer la maturité de 28 différents secteurs d'activité économique en lien avec la transition verte de la main-d'œuvre. Les résultats seront utilisés dans l'optique d'élaborer de potentiels projets de formation et déterminer l'accompagnement nécessaire par secteur.

**Cette enquête (volet 2)** vise à évaluer la maturité des entreprises face à la transition verte, notamment en matière de disponibilité, de compétences et de formation de la main-d'œuvre.

Ce rapport présente des **résultats détaillés des besoins des entreprises membres d'Innoviste dans le cadre de la transition verte**. Il se base sur les réponses collectées à partir d'un questionnaire spécifique (Annexe I).

L'objectif de cette analyse est d'offrir à ce comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) et à ses entreprises **membres l'information nécessaire afin de soutenir les projets visant entre autres le développement de compétences et la formation de la main-d'œuvre**, en répondant adéquatement aux enjeux, besoins et obstacles sectoriels spécifiques à la transition verte. En effet, les actions à mettre en place pour soutenir les entreprises et répondre à leurs besoins durant cette transition ne sont pas entièrement du ressort des entreprises elles-mêmes. Plusieurs de ces mesures dépendent notamment du soutien des administrations publiques et des projets communs à l'échelle sectorielle développés par les CSMO.

L'analyse des réponses à cette enquête permettra d'**orienter les efforts dans la bonne direction**, tout en amplifiant la capacité des entreprises à communiquer leurs besoins et préoccupations aux autorités pertinentes. Elle contribuera aussi à ce que les entreprises puissent recevoir le soutien dont elles ont réellement besoin dans le cadre de la transition verte.

La première partie du rapport se concentre sur la méthodologie de la cueillette de données, offrant ainsi une compréhension approfondie du processus utilisé pour obtenir les informations pertinentes. La seconde partie est une analyse descriptive des réponses à chaque question posée dans le questionnaire. Elle vise à mettre en lumière les besoins des organisations et des entreprises en matière de soutien dans le cadre de la transition verte. La section suivante étudiera des croisements de données, permettant d'évaluer les tendances propres à la transition verte selon certains types d'entreprises, par exemple en fonction de leur taille ou de leur emplacement. La dernière partie du rapport présente des recommandations pour Innoviste, soutenues par les conclusions tirées des deux sections précédentes.

# 2

# CONCEPTION DU SONDAGE ET CUEILLETTE DE DONNÉES

Le sondage a été conçu entre janvier et mars 2024 dans un processus de dialogue entre l'équipe de Delorme Lajoie Consultation (DLC), différents CSMO[1], le Pôle d'expertise en transition verte d'EnviroCompétences et COPTICOM, Stratégies et relations publiques. La structure du sondage a été conçue autour des principes de sondages en ligne mis de l'avant par Plaisent, Zheng, Khadraoui et Bernard[2].

Le sondage a été lancé auprès des entreprises d'Innoviste le 8 avril 2024, date d'ouverture du sondage. Des rappels périodiques ont été envoyés durant les 10 semaines d'ouverture du sondage. La cueillette de réponses a pris fin le 15 juin 2024. Lorsque deux répondantes et répondants d'une seule et même organisation remplissaient le questionnaire, nous en retenions un seul de manière aléatoire, à moins qu'une personne de l'organisation nous prévienne de retenir les réponses d'un questionnaire plutôt qu'un autre.

À la suite du processus de co-construction du sondage, l'équipe de recherche dirigée par DLC a fait part aux représentants et représentantes des CSMO du nombre de répondants et répondantes nécessaire pour atteindre une marge d'erreur de 3 % et un niveau de confiance de 95 % (si le sondage avait été probabiliste et ventilé pour représenter de manière proportionnelle les entreprises selon leur taille). Toutefois, les cibles de nombre de répondants et répondantes ont été revues à la baisse pendant l'élaboration du sondage (voir encadré 1).

---

[1] *Les représentants et représentantes des CSMO ayant participé à l'élaboration du sondage font partie du comité directeur du Grand diagnostic vert. Les CSMO représentés dans ce comité sont Formabois, HortiCompétences, le CSMO Mines, Innoviste, CAMO-Route, AGRIcarrières, GrafiCompétences, TechnoCompétences et le CSMO-ESAC. Des ressortissants de différentes organisations composaient également le comité aviseur du Grand diagnostic vert et ont contribué à l'élaboration du questionnaire. Ces organisations sont l'APTHQ, le ministère des Transports, le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie, le CTTEI, l'agence de développement durable Ellio, le ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques de la Faune et des Parcs, Recyc-Québec, la CSD, Québec Vert et la CSN.*

[2] *Plaisent M, Khadhraoui M, Bernard P. Concepts et outils des sondages Web : Introduction à LimeSurvey et SurveyMonkey. Presses de l'Université du Québec, 2019.*

Pour Soins personnels Québec, qui compte 14 135 entreprises, cette cible est établie à 100 répondantes et répondants, ce qui représente 0,7 % des entreprises appartenant à ce CSMO. Ce nombre de répondants et répondantes permettrait d'atteindre une marge d'erreur de 10 % et un niveau de confiance de 95 %.

**À la fermeture du sondage, 138 réponses ont été recueillies, ce qui représente un taux de réponse d'environ 1 %. Ce CSMO a donc dépassé sa cible de nombre de répondants et répondantes, permettant d'atteindre une marge d'erreur de 8 % pour un niveau de confiance de 95 %.**

***ENCADRÉ 1.***
***LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES LORS DE L'ENQUÊTE***

Certaines difficultés se sont présentées durant le déroulement de l'enquête. La méthodologie a donc été adaptée pour faire face à ces difficultés, tout en tentant de préserver la robustesse des résultats présentés. Toutefois, ces circonstances font en sorte que **les résultats quantitatifs obtenus ont une valeur statistique adéquate, mais sous-optimale.**

Lors du processus de co-construction du sondage, les représentants et représentantes des CSMO ont indiqué que les cibles initialement choisies par l'équipe de recherche leur apparaissaient très peu réalistes. Afin de résoudre cette préoccupation et de tenter de préserver la motivation des CSMO en leur présentant un objectif qui leur semblait atteignable, l'équipe de recherche a donc choisi d'adopter les mêmes cibles que celles fixées par les CSMO pour leurs diagnostics sectoriels.

À la suite de cette décision, les cibles ont été abaissées une seconde fois, fixant le minimum de répondantes et répondants à 10 % des entreprises pour les CSMO comptant moins de 1 000 entreprises et à 100 répondants et répondantes pour les CSMO de 1 000 entreprises et plus. Malgré ce compromis, seuls 7 des 28 CSMO (25 %) des CSMO ont atteint ces nouvelles cibles. Compte tenu des effets de la révision des cibles sur la marge d'erreur et le niveau de confiance, nous ne pouvons considérer que les résultats obtenus pour les CSMO n'ayant pas atteint les cibles ont une valeur statistique suffisante pour leur consacrer un rapport à part entière, sur un pied d'égalité avec les CSMO ayant atteint leur cible.

La plupart des CSMO ayant atteint leur cible sont ceux qui comptent relativement peu d'entreprises, ce qui pourrait suggérer que les entreprises se sentent peu concernées ou manquent d'intérêt envers la transition verte, ou l'idée de répondre à un sondage plus généralement. Pour une multitude de raisons, les équipes des CSMO offraient une collaboration à géométrie variable dans la diffusion du sondage à leurs entreprises membres. Par exemple, alors que certaines équipes faisaient parvenir le sondage à leurs entreprises par un courriel spécifique à ce sujet, d'autres plaçaient le lien vers le sondage parmi d'autres points d'intérêt dans leurs infolettres.

Devant ces constats, l'équipe de recherche a mis en place plusieurs stratégies pour accroître le nombre de répondants et répondantes. Elle a notamment apparié les CSMO à leur code SCIAN et mis sur pied une plateforme de redirection, afin que les entreprises puissent accéder au sondage correspondant à leur CSMO à travers d'autres organisations que ce dernier (syndicats, chambres de commerce, etc.). Elle a également rédigé des gabarits de courriels de relance personnalisés pour les CSMO et les principaux enjeux que leurs représentants et représentantes anticipaient par rapport à la transition verte. Elle a d'ailleurs envoyé certains de ces courriels directement à plus de 2 500 entreprises à travers trois CSMO ayant fourni leur liste d'entreprises à l'équipe de recherche. Les résultats insatisfaisants présentés plus haut ont été obtenus en dépit de ces efforts. Des initiatives plus agressives auraient nécessité davantage de ressources que n'en disposent l'équipe de recherche et ses partenaires dans le cadre du présent mandat.

Dans ces circonstances, afin de pouvoir s'acquitter de son mandat en fournissant à tous les participants et participantes les meilleurs outils possibles pour faire face aux enjeux de la transition verte, l'équipe de recherche et ses partenaires ont décidé de rédiger des rapports spécifiques aux CSMO ayant atteint leurs cibles, et de combiner les réponses des autres afin de produire des rapports concernant les trois grands secteurs de l'économie (primaire, secondaire et tertiaire).

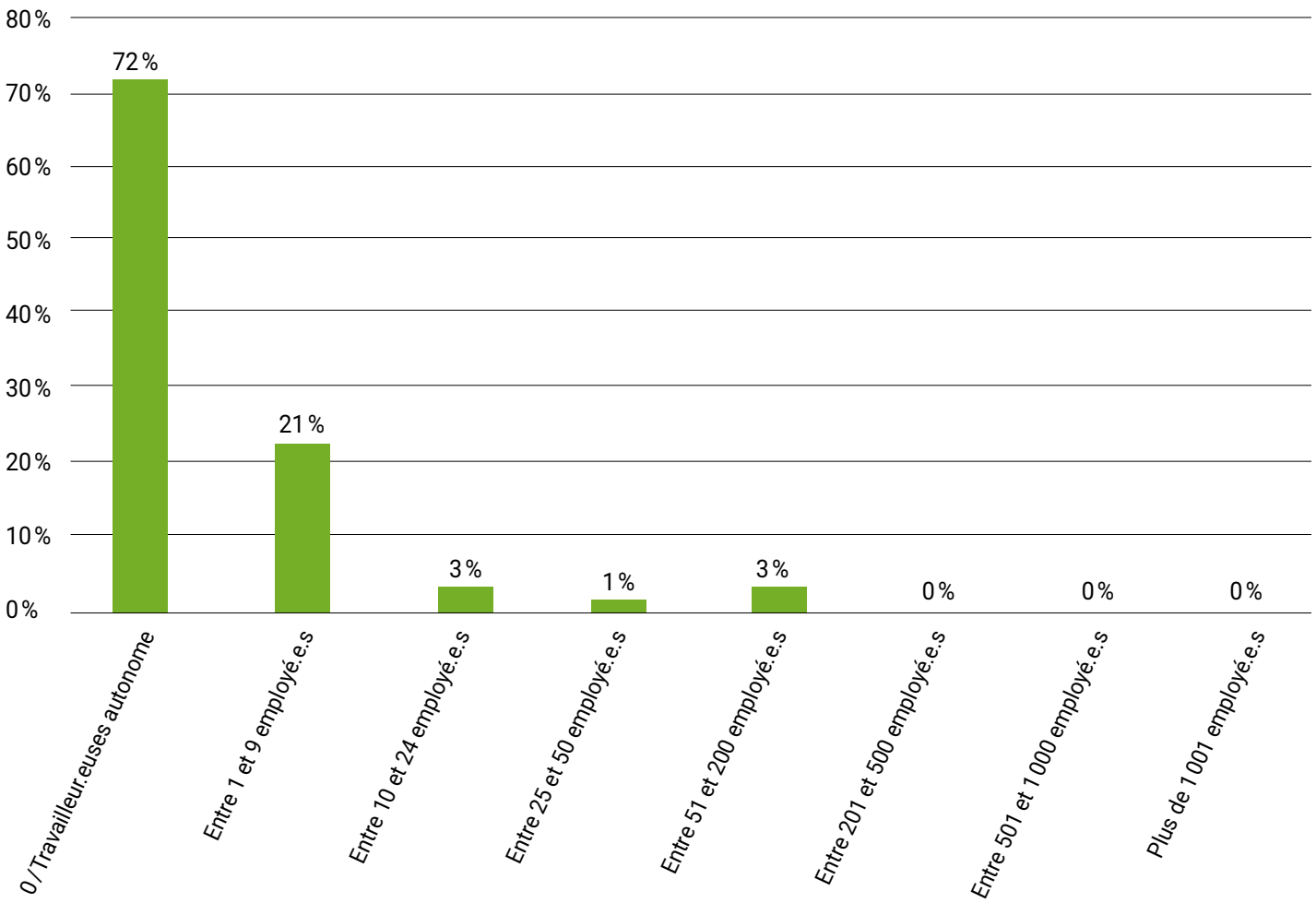
# 3 ANALYSE DESCRIPTIVE

Dans cette section du rapport, nous procéderons à une analyse descriptive des données recueillies. **L'objectif principal de cette analyse est de fournir un aperçu détaillé des principales caractéristiques de notre ensemble de données**. Cette étape cruciale nous aidera à mieux comprendre la nature de nos données avant de passer à des croisements de données.

## 3.1 PORTRAIT DES RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS

La première question, outre celle demandant le nom de l'entreprise, visait à déterminer la taille des entreprises participantes. **Les résultats montrent qu'une majorité de répondants et répondantes appartiennent à la catégorie des travailleurs et travailleuses autonomes, comptant pour 72 % de l'échantillon**. Les entreprises de 1 à 9 employés et employées représentent une part moins significative. Les entreprises de plus grande taille, avec entre 10 employés et employées et plus, sont moins importantes dans cet échantillon.

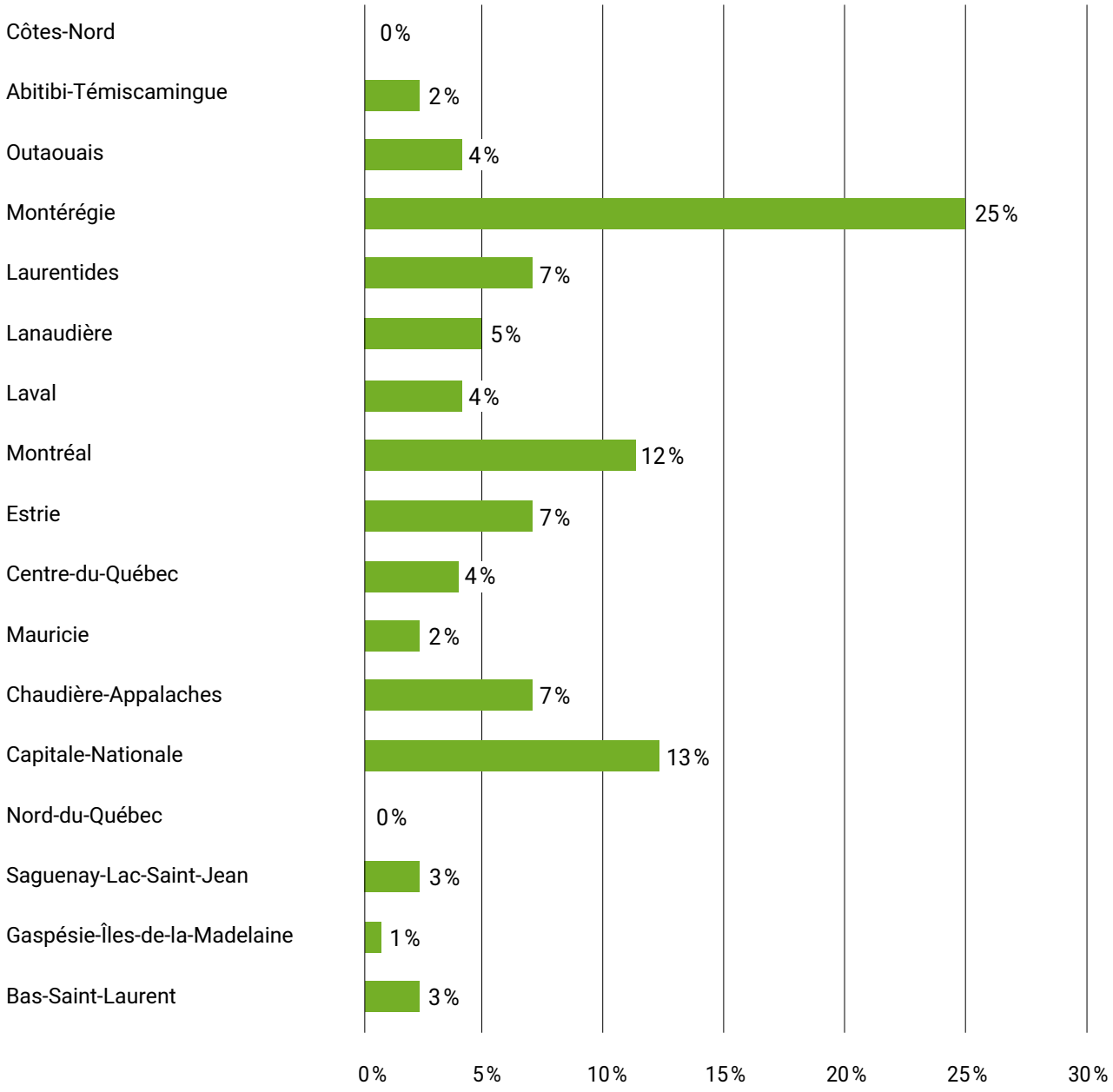
***GRAPHIQUE 1.***
***DISTRIBUTION DES ENTREPRISES MEMBRES DE SOINS PERSONNELS QUÉBEC SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS ET D'EMPLOYÉES (QUESTION 2)***




**Une comparaison entre ces résultats et les informations fournies par Soins personnels Québec à propos de la composition de son secteur montre que la distribution des entreprises selon le nombre d'employés dans l'échantillon reflète relativement bien la réalité du secteur**. Selon les données de Soins personnels Québec, 69 % des entreprises membres ont moins de 5 employés et employées et 89 % des entreprises membres en ont moins de 10. Dans le présent échantillon, 93 % des répondantes et répondants indiquent avoir moins de 10 employées et employés. De plus, les données fournies par Soins personnels Québec indiquent que 10 % de ses membres ont entre 10 et 50 employées et employés, tandis que les entreprises de cette taille représentent 7 % de l'échantillon. **Il est donc raisonnable de considérer le présent échantillon comme étant représentatif de la répartition des entreprises selon leur taille au sein de Soins personnels Québec.**

La question sur la localisation des activités des entreprises met en lumière la répartition géographique des entreprises à travers le Québec. Les régions les plus fréquemment mentionnées sont la Montérégie, la Capitale-Nationale et Montréal, pour un total de 50 % des réponses, ce qui suggère une concentration significative d'entreprises dans ces zones. La région la plus représentée dans l'échantillon, la Montérégie, représente 25 % des répondantes et répondants. D'autre part, les régions de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec et de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine semblent moins présentes. Les entreprises de l'échantillon semblent plus concentrées dans les régions plus urbaines de la province. Une vue d'ensemble de la répartition géographique des entreprises participantes est disponible au graphique 2.

***GRAPHIQUE 2.***
***RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA RÉGION ADMINISTRATIVE OÙ SE DÉROULE LA MAJORITÉ DE LEURS ACTIVITÉS (QUESTION 3)***



# 3.2

# LES ENTREPRISES ET LA TRANSITION VERTE AUJOURD'HUI

Cette section du sondage vise à évaluer le niveau d'engagement actuel des entreprises dans la transition verte, ainsi que les défis, les besoins en ressources et les perspectives associées à cette transition.

La transition verte est un concept central dans les discussions contemporaines sur le développement durable et la protection de l'environnement. Elle représente un mouvement vers une économie plus respectueuse de l'environnement, mettant l'accent sur les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique, l'économie circulaire et les technologies propres. Au Québec et au Canada, cela se traduit par des investissements dans les infrastructures vertes, l'électrification des transports et le soutien à la recherche et au développement des technologies vertes. La transition verte est également un processus qui nécessite que la main-d'œuvre acquière de nouvelles compétences et que certaines personnes envisagent de changer d'emplois pour s'adapter aux nouveaux paradigmes économique et environnemental. Cette section du sondage vise à évaluer le niveau d'engagement actuel des entreprises dans la transition verte, ainsi que les défis, les besoins en ressources et les perspectives associées à cette transition.

Il est à noter que la notion de « transition juste » fait partie de la transition verte[3]. Elle désigne l'accompagnement des travailleurs et travailleuses et des entreprises pendant la transition verte, afin que personne ne soit laissé pour compte en raison des changements économiques qu'elle provoque.

La question 4, visant à déterminer si les entreprises ont dû initier des changements au cours des dix dernières années en raison des enjeux liés à la transition verte, révèle que **41 % des répondants et répondantes indiquent avoir effectivement entrepris des changements, tandis que 43 % ont répondu par la négative**, comme permet de constater le graphique 3.

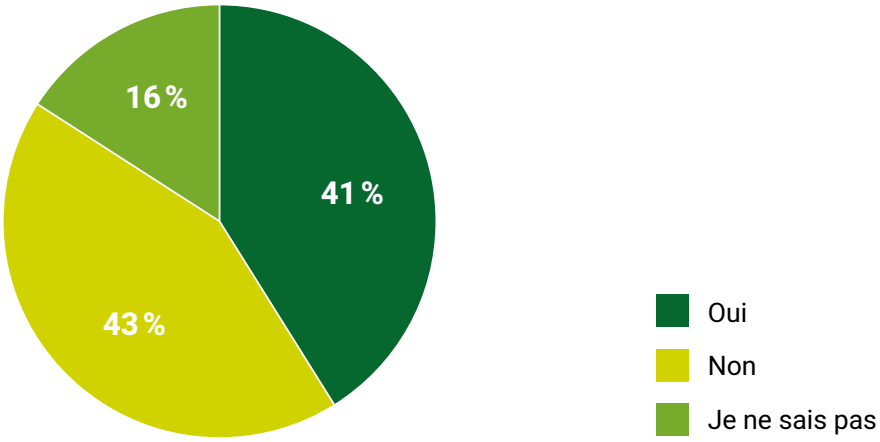
Ces résultats suggèrent que 41 % des entreprises sont directement touchées par les enjeux de la transition verte et ont initié des changements dans leurs opérations au cours de la dernière décennie, ce qui souligne l'importance croissante de ces enjeux dans le paysage économique actuel.

Toutefois, la réponse la plus populaire demeure celle indiquant que les entreprises n'ont mis en place aucun changement depuis les dix dernières années. Ce résultat peut suggérer que, selon les entreprises sondées,

[3] *Organisation internationale du travail. Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous. Genève ; 2016. Disponible : https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/fr/media/435086/download&ved=2ahUKEwiMy_TOtZ2HAxXuFFkFHVy_C1gQFnoECB0QAQ&usg=AOvVaw2KQwBViwxXuwVENflTzOz8*

le secteur des soins personnels est généralement peu touché par la transition verte, ou qu'il l'est de façon particulièrement indirecte. Une autre interprétation possible de ce résultat est que le champ d'action des entreprises de ce secteur pour s'engager dans la transition verte est limité comparativement à d'autres secteurs. Il se peut également que ces résultats démontrent des lacunes dans la connaissance de la transition verte des entreprises de Soins personnels Québec. D'ailleurs, 16 % des répondants et répondantes indiquent ne pas savoir si des changements ont été initiés, suggérant que ces répondantes et répondants ne sont pas certains de l'impact de la transition verte sur leurs activités. Cela pourrait indiquer un besoin de sensibilisation et d'information supplémentaires dans ce domaine. Les réponses à certaines questions ultérieures du sondage permettront d'éclaircir davantage cette analyse.

***GRAPHIQUE 3.***
***RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON SI ELLES ONT DÛ INITIER DES CHANGEMENTS EN RAISON D'ENJEUX CONCERNANT LA TRANSITION VERTE (QUESTION 4)***




La question 5, portant sur les mesures favorables à la transition verte présentes dans les entreprises participantes, révèle une diversité de pratiques adoptées. Les répondants et répondantes avaient la possibilité de sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

Parmi les répondants et répondantes, **42 % indiquent n'avoir mis en place aucune mesure favorable à la transition verte**. Ce résultat peut signaler soit que des efforts importants de diffusion des connaissances entourant les pratiques favorables à la transition verte parmi les entreprises membres de Soins personnels Québec sont nécessaires, soit une difficulté significative d'application de ces mesures au contexte des entreprises du secteur des soins personnels. On peut constater qu'il s'agit du choix de réponse le plus populaire à la question 5.

Un pourcentage significatif d'entreprises ont également mis en place des programmes de gestion, de réduction et/ou de revalorisation des déchets (35 %). De plus, 32 % des répondantes et répondantes déclarent avoir mis en place des initiatives de meilleure gestion de l'eau. Ces résultats démontrent malgré tout un certain engagement envers des pratiques plus responsables.

Des mesures concernant la formation des employés et employées sur les pratiques écoresponsables sont mises en place par 20 % des répondantes et répondants, ce qui souligne que certaines entreprises accordent de l'importance à la sensibilisation et à l'engagement du personnel dans les initiatives environnementales. Toutefois seulement 1 % des entreprises déclarent avoir embauché des personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte, ce qui témoigne d'une difficulté à intégrer des expertises spécifiques pour accompagner le changement vers des pratiques plus durables.

En outre, 13 % des entreprises indiquent avoir amélioré l'efficacité énergétique de leurs bâtiments et installations et 9 % des entreprises ont obtenu des certifications environnementales pour leurs produits et services.

D'autres mesures favorables à la transition verte, telles que des initiatives de préservation de la biodiversité (8 %), l'intégration de pratiques ou de procédés durables (7 %), l'investissement dans les technologies vertes (6 %), le remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par de l'énergie renouvelable (4 %), l'élaboration d'un plan de réduction des gaz

à effet de serre (GES) (3 %) et la réalisation d'audits environnementaux (2 %) ont également été mentionnées par un pourcentage plus faible d'entreprises, comme observé au tableau 1.

***TABLEAU 1.***
***MESURES LIÉES À LA TRANSITION VERTE PRÉSENTES DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR DES SOINS PERSONNELS (QUESTION 5)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Aucune mesure | 42 % |
| Programme de gestion et/ou de réduction et/ou de revalorisation des déchets | 35 % |
| Meilleure gestion de l'eau | 32 % |
| Formation des employé.e.s sur les pratiques écoresponsables<br>*Exemples : meilleure gestion de l'eau, triage des déchets, etc.* | **20 %** |
| Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et installations<br>*Exemples : Certifications LEED, certifications ISO, rénovations avec matériaux écoénergétiques, etc.* | 13 % |
| Obtention de certifications environnementales pour vos produits et/ou services | 9 % |
| Initiatives de préservation de la biodiversité | 8 % |
| Intégration de pratiques et/ou de procédés durables dans le processus de production | 7 % |
| Investissement dans les technologies vertes | 6 % |
| Remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par l'énergie renouvelable | 4 % |
| Élaboration d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) | 3 % |
| Réalisation d'audits environnementaux pour évaluer et améliorer les pratiques | 2 % |
| Embauche de personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte | **1 %** |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

La question 6, sur l'adéquation entre les travailleurs et les travailleuses actuellement à l'emploi des entreprises participantes et les besoins liés à la transition verte de ces entreprises, révèle une diversité de situations.

**40 % des répondants et répondantes indiquent que leur entreprise est très peu – ou pas du tout – touchée par les enjeux environnementaux actuels**, tandis que seulement 2 % d'entre eux déclarent ne pas

se préoccuper de ces enjeux environnementaux. Ces résultats pointent vers certaines hypothèses émises lors de l'analyse des résultats des questions 4 et 5, c'est-à-dire que le faible engagement dans la transition verte constaté dans ce secteur ne provient pas de la nonchalance ou du désengagement des entreprises, mais plutôt de la difficulté à adapter les mesures favorables à la transition verte au contexte du secteur des soins personnels, ou d'un manque de connaissances à propos des options disponibles à cet effet pour les entreprises. Ces hypothèses sont également renforcées par plus d'un dixième (11 %) des répondants et répondantes qui affirment n'avoir ni l'expertise et ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte.

**Au contraire, 21 % des entreprises indiquent que leur personnel répond entièrement à leurs besoins liés à la transition verte**. Compte tenu des résultats présentés jusqu'ici, ce résultat pourrait signifier que les entreprises de Soins personnels Québec jugent qu'elles ont peu de besoins liés à la transition verte, et donc que leurs employés et employées y répondent déjà adéquatement. 61 % des entreprises de l'échantillon déclarent que leur main-d'œuvre répond entièrement à leurs besoins relatifs à la transition verte ou qu'elles sont très peu – ou pas du tout - touchées par la transition verte. Ces entreprises pourraient ainsi ne pas se sentir concernées par les enjeux de formation.

D'autre part, 17 % des entreprises indiquent que leur personnel répond partiellement à leurs besoins liés à la transition verte, mais qu'il leur manque du personnel spécialisé ou formé pour répondre pleinement à ces enjeux. Cette situation souligne l'importance de la formation et du développement des compétences pour soutenir la transition verte au sein des entreprises.

De plus, 9 % des entreprises déclarent que leur personnel répond peu aux besoins liés à la transition verte, ce qui suggère un besoin d'investissement dans le recrutement ou la formation de personnel spécialisé dans ce domaine.

Ces résultats semblent indiquer qu'une offre d'accompagnement et de formation spécifique au secteur des soins personnels pourrait contribuer à combler les déficits constatés aux questions précédentes concernant l'engagement des entreprises dans la transition verte.

***TABLEAU 2.***
***RÉPARTITION DES ENTREPRISES EN FONCTION DE LA SATISFACTION DE LEURS BESOINS PAR LEUR PERSONNEL DANS LE CADRE DE LA TRANSITION VERTE (QUESTION 6)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS |
|---|---|
| Notre entreprise est **très peu - ou pas du tout -** touchée par les enjeux environnementaux actuels | 40 % |
| **Entièrement**: Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent | **21 %** |
| **Partiellement**: Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé | 17 % |
| **Pas du tout**: Nous n'avons ni l'expertise ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte. | **11 %** |
| **Peu**: À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte | 9 % |
| Nous ne nous préoccupons pas des enjeux environnementaux actuels | 2 % |

La question 7, qui aborde les obstacles empêchant les entreprises d'aller plus loin dans la mise en place de pratiques favorables à la transition verte, révèle une variété de défis rencontrés. Les répondants avaient la possibilité de sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent à leur situation. Les résultats sont présentés au tableau 3.

**Un tiers (33 %) des entreprises indiquent ne pas rencontrer d'obstacles à l'implantation de pratiques écoresponsables**, ce qui pourrait à nouveau suggérer un manque de solutions favorables à la transition verte adaptées au contexte du secteur des soins personnels, ou le fait que les entreprises de ce secteur ne soient pas adéquatement informées à propos des solutions existantes. Autrement dit, il apparait que les mesures que les entreprises pourraient envisager de mettre en place le sont déjà, et que les autres mesures possibles sont hors de leur portée soit par manque d'accessibilité ou de connaissances. De la formation additionnelle ou un accompagnement spécifique au secteur des soins personnels pourrait être nécessaire pour que les entreprises aillent plus loin dans leur engagement dans la transition verte. Il n'est pas non plus exclu que les entreprises de ce secteur, ou du moins le tiers d'entre elles, aient épuisé les options de mesures favorables à la transition verte s'offrant à elles.

**29 % des entreprises indiquent ne pas en savoir assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles**, ce qui souligne un besoin de sensibilisation et d'information sur les bénéfices de telles pratiques.

D'autre part, **22 % des entreprises déclarent manquer de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne pour aller plus loin dans la transition verte**, ce qui met en évidence un besoin de développement des compétences et de la formation au sein de ces organisations.

17 % des entreprises déclarent manquer de ressources financières et/ou éprouver des difficultés d'accès au financement parmi les obstacles qu'elles rencontrent. La même proportion de répondantes et répondants mentionne que les coûts associés aux pratiques favorables à la transition verte ne permettent pas à leur entreprise de demeurer compétitive. Ces résultats indiquent que l'ajout d'une dimension financière à l'accompagnement des entreprises du secteur des soins personnels pourrait leur être bénéfique.

16 % des entreprises mentionnent manquer de temps pour analyser de meilleures options, ce qui souligne une contrainte de temps dans la mise en œuvre de pratiques favorables à la transition verte.

On retrouve aussi le manque de clarté des cadres réglementaires (9 %), le fait que ces changements ne correspondent pas aux orientations ou à la culture d'entreprise (8 %), la structure inadéquate des programmes d'appui (7 %), le fait que les clientes et clients des entreprises ne sont pas prêts à utiliser leurs services favorables à la transition verte (6 %) et le manque d'accès des fournisseurs à des solutions favorables à la transition verte (5 %) comme autres obstacles.

Ces résultats soulignent les principaux défis rencontrés par les entreprises membres de Soins personnels Québec dans la mise en place de pratiques favorables à la transition verte, et mettent en lumière les domaines où des efforts supplémentaires peuvent être nécessaires pour surmonter ces obstacles. Les enjeux qui prévalent sont le manque de connaissances par rapport aux avantages et/ou le retour sur investissement de l'implantation de pratiques additionnelles, le manque de connaissances ou de personnel qualifié pour aller plus loin dans la transition verte, l'accès aux ressources financières et la perte de compétitivité découlant de la mise en place de mesures supplémentaires.

***TABLEAU 3.***
***OBSTACLES EMPÊCHANT LES ENTREPRISES DU SECTEUR DES SOINS PERSONNELS D'ALLER PLUS LOIN DANS LA MISE EN PLACE DE PRATIQUES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 7)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables | 33 % |
| Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles | 29 % |
| Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne | 22 % |
| Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement | 17 % |
| Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs | 17 % |
| Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options | 16 % |
| Les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs | 9 % |
| Ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise | 8 % |
| La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate | 7 % |
| Nos clients ne sont pas encore prêts à utiliser nos biens/services favorables à la transition verte | 6 % |
| Nos fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas accès à des solutions favorables à la transition verte | 5 % |

**Note*** : *La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

La question 8, qui aborde les opportunités pour les employés et employées de suivre des formations sur les pratiques écoresponsables et/ou sur des enjeux liés à la transition verte, révèle une diversité de situations. Les répondants et répondantes avaient la possibilité de sélectionner une seule réponse parmi les choix proposés.

On remarque au graphique 4 que **47 % des entreprises n'envisagent pas d'offrir ces formations, car elles ne s'appliquent pas à leur industrie**. Or, seulement 4 % d'entre elles n'offrent pas ce type de formations par manque d'intérêt ou de ressources. Ces résultats vont dans le sens des hypothèses dégagées à partir de l'analyse des résultats de la question 7, en particulier le fait que 33 % des répondantes et répondants déclarent ne pas rencontrer d'obstacles qui les empêchent d'aller plus loin dans la mise en place de mesures favorables à la transition verte. Cela semble également cohérent

avec les résultats de la question 6, au sujet de l'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre actuelle des entreprises et leurs besoins relatifs à la transition verte. Les deux réponses les plus populaires à cette question étaient que les entreprises se disaient très peu – ou pas du tout – touchées par les enjeux environnementaux actuels et que leurs employés répondaient parfaitement à leurs besoins relatifs à la transition verte.

**13 % des entreprises indiquent offrir à leurs employés et employées l'opportunité de suivre de telles formations**, ce qui témoigne d'un engagement relativement faible en faveur du développement des compétences et de la sensibilisation environnementale au sein de ces organisations.

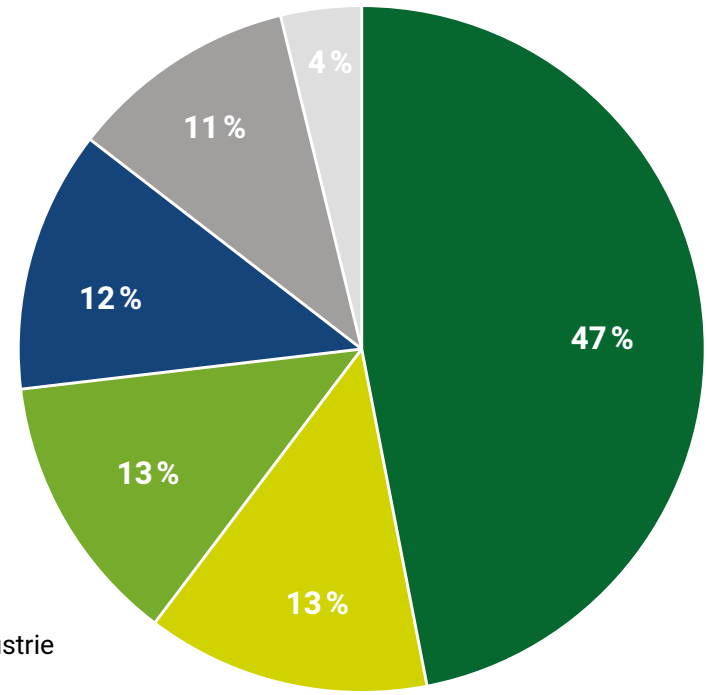
La même proportion des entreprises se disent intéressées à offrir ces formations, mais ne le font pas en raison d'un manque de ressources, ce qui souligne un besoin de soutien supplémentaire pour mettre en place de telles initiatives de formation.

12 % des entreprises déclarent ne pas offrir actuellement ces formations, mais envisagent de le faire dans un avenir proche, ce qui suggère une prise de conscience par certaines entreprises de l'importance de telles formations pour soutenir la transition verte.

Les formations accessibles ne répondent pas aux besoins de l'entreprise pour 11 % des répondantes et répondants. Ces réponses suggèrent la nécessité de repenser la formation pour la rendre plus adaptée aux besoins des entreprises et plus accessible.

Ces résultats mettent en lumière les efforts déployés par certaines entreprises pour former leurs employés et employées aux pratiques écoresponsables et à la transition verte, ainsi que les défis rencontrés par d'autres pour mettre en place de telles initiatives de formation.

***GRAPHIQUE 4.***
***OPPORTUNITÉS DU PERSONNEL DES ENTREPRISES DE SUIVRE DES FORMATIONS SUR LES PRATIQUES ÉCORESPONSABLES ET/OU SUR DES ENJEUX LIÉS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 8)***




- Non : Ne s'applique pas à notre industrie
- Oui
- Non : Intérêt a offrir ces formations, mais manque de ressources
- Non : Envisagé dans un avenir rapproché
- Non : Les formations accessibles ne répondent pas aux besoins de notre entreprise
- Non : Pas envisagé par manque d'intérêt ou de ressources

# 3.3

# ANTICIPATIONS DES ENTREPRISES POUR LEUR AVENIR DANS UNE ÉCONOMIE EN TRANSITION

Les anticipations des entreprises concernant leurs besoins dans une économie en transition verte sont un aspect crucial pour leur adaptation et leur succès futur. Alors que la transition verte progresse, les entreprises doivent anticiper les changements dans leur secteur d'activité et dans leurs pratiques commerciales. Ces changements impacteront non seulement la manière dont elles opèrent, mais aussi le travail de leur main-d'œuvre. Les entreprises doivent être attentives aux tendances et aux besoins de leurs clients, ainsi qu'aux nouvelles compétences et technologies nécessaires. Cette prospective est essentielle pour assurer une transition réussie vers une économie plus durable et plus respectueuse de l'environnement, d'où l'importance de la question 9.

Les réponses à cette question, qui a pour objet l'impact de la transition verte sur le travail des employés et employées des entreprises et organisations sondées, montrent une pluralité de perspectives.

**49 % des répondants et répondantes n'anticipent aucun changement dans le travail de leurs employés et employées. 29 % des répondantes et répondants indiquent ne pas savoir comment la transition verte changera le travail de leurs employés et employées**. Ces résultats pourraient corroborer l'hypothèse selon laquelle la transition verte affecte le secteur des soins personnels trop indirectement pour que les entreprises anticipent des changements significatifs dans le travail de leurs employées et employés. Toutefois, la prévalence du choix de réponse « je ne sais pas » (la deuxième réponse la plus populaire) suggère un besoin d'information additionnelle sur les façons dont la transition verte pourrait toucher les entreprises de Soins personnels Québec.

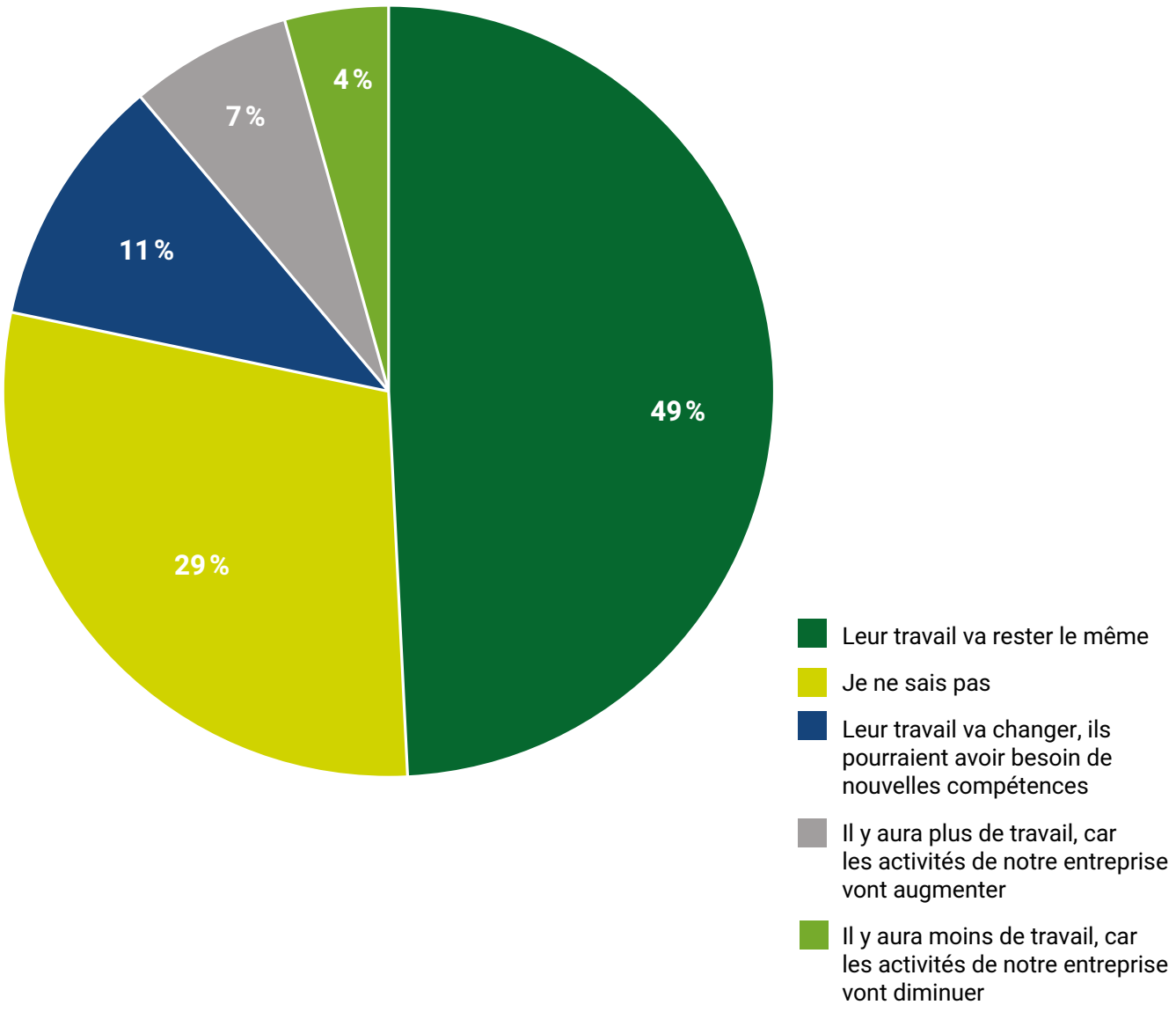
**11 % des entreprises prévoient que le travail de leur personnel changera**, ce qui pourrait nécessiter l'acquisition de nouvelles compétences. Cette anticipation souligne l'importance pour les entreprises de se préparer aux changements induits par la transition verte en développant les compétences de leur personnel pour s'adapter aux nouvelles exigences du marché. Cette prospective devrait également se refléter dans la formation disponible pour les travailleuses et travailleurs de ce secteur, afin d'aller au-devant de l'enjeu de l'adéquation entre l'offre de formation et la demande de travail et de compétences identifié dans la revue de littérature.

7 % des entreprises anticipent une augmentation du travail pour leurs employés et employées en raison d'une augmentation des activités de leur entreprise. Cette anticipation suggère une perception positive de l'impact de la transition verte sur leur entreprise, du moins pour une petite part d'entre elles, avec des opportunités de croissance et d'expansion.

Enfin, 4 % des entreprises prévoient une diminution du travail pour leur personnel en raison d'une diminution des activités de leur entreprise.

Ces résultats mettent en lumière les diverses façons dont les entreprises membres de Soins personnels Québec anticipent l'impact de la transition verte sur le travail de leurs employés et employées. Ils soulignent l'importance pour les entreprises de se préparer aux changements à venir en développant les compétences nécessaires pour s'adapter à une économie en transition verte. Les résultats mettent aussi en lumière les besoins du secteur en matière de politiques publiques, sur lesquels nous reviendrons dans les recommandations à la section 5. Le fait que la majorité des entreprises (78 %) soit n'anticipent aucun changement dans le travail de leurs employées et employés, soit ignorent comment celui-ci pourrait changer, semble indiquer que le secteur des soins personnels n'aura probablement pas besoin de politiques de gestion de croissance, ni de soutien à la requalification des travailleurs et travailleuses.

***GRAPHIQUE 5.***
***CHANGEMENT ANTICIPÉ DES TÂCHES DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LES CINQ PROCHAINES ANNÉES (QUESTION 9)***



# 3.3.1

# BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE, FORMATION ET RECRUTEMENT

Les besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre dans le cadre de la transition verte sont au cœur des préoccupations actuelles. **Pour réussir leur transition vers des pratiques plus durables, les entreprises doivent non seulement identifier les compétences requises pour opérer dans une économie verte, mais aussi mettre en place des programmes de formation et de recrutement adaptés**. Cette double exigence souligne l'importance pour les entreprises de repenser leurs stratégies de gestion des ressources humaines afin de s'adapter aux nouveaux défis posés par la transition verte, d'où l'importance d'identifier et de mettre en lumière ces besoins.

# 3.3.1.1 COMPÉTENCES

La question 10, sur les compétences à développer par le biais de la formation dans le cadre de la transition verte, permet de dégager les priorités des entreprises en matière de développement des compétences. Les répondants et répondantes devaient classer les compétences en ordre de priorité, avec le choix numéro 1 représentant leur priorité.

**33 % des entreprises placent l'option « Nous n'avons pas besoin de formation spécifique sur la transition verte pour nos employés et employées » comme priorité numéro 1. Il s'agit du choix de priorité numéro 1 le plus populaire, mais également du choix de priorité numéro 4 (dernière position) le plus populaire, avec 53 % des répondantes et répondants ayant mis ce choix de réponse en dernière position**. Ce contraste pourrait indiquer une disparité entre les entreprises du secteur par rapport à leurs besoins en matière de compétences spécifiques à la transition verte. Cela souligne la nécessité de s'attarder davantage aux spécificités du secteur des soins personnels afin de construire une offre d'accompagnement à travers la transition verte qui soit utile pour les entreprises du secteur.

**26 % des entreprises classent les compétences en gestion de projet de développement durable comme leur priorité numéro un**. Cela met en lumière l'importance accordée à la capacité de planification stratégique et d'évaluation de l'impact environnemental des projets pour mener à bien la transition verte.

**22 % des entreprises identifient les compétences techniques spécifiques à la transition verte comme leur priorité numéro un**. Cela suggère une reconnaissance de l'importance des compétences techniques spécialisées pour réussir la transition vers des pratiques plus durables.

**20 % des entreprises sélectionnent les compétences en communication environnementale comme leur priorité numéro un**. Cela souligne l'importance de la sensibilisation du public aux enjeux environnementaux et de la communication des initiatives de développement durable pour renforcer l'engagement en faveur de la transition verte.

Ces résultats mettent en lumière les diverses priorités des entreprises en matière de développement des compétences pour la transition verte. Ils soulignent l'importance pour les entreprises de cibler les domaines de formation les plus pertinents pour leurs besoins spécifiques afin de réussir leur transformation vers des pratiques plus durables. Les résultats permettent également d'établir globalement les priorités du secteur des soins personnels en matière de compétences à développer à travers la formation. Outre l'absence de besoins de formation spécifique à la transition verte en première position, la priorité numéro 2 la plus populaire est les compétences en gestion de projet de développement durable (36 %). Ensuite, on retrouve les compétences en communication environnementale comme priorité numéro 3 la plus populaire (3 %).

***TABLEAU 4.***
***COMPÉTENCES LES PLUS IMPORTANTES À DÉVELOPPER PAR LA FORMATION SELON LES ENTREPRISES DU SECTEUR DES SOINS PERSONNELS (QUESTION 10)***

| | PRIORITÉ 1 | PRIORITÉ 2 | PRIORITÉ 3 | PRIORITÉ 4 |
|---|---|---|---|---|
| Nous n'avons pas besoin de formation spécifique à la transition verte pour nos employé.e.s | **33 %** | 5 % | 9 % | **53 %** |
| **Compétences en gestion de projet de développement durable**<br>*Exemples : Planification stratégique pour l'adoption de pratiques respectueuses de l'environnement, évaluation de l'impact environnemental des projets, etc.* | 26 % | **36 %** | 26 % | 12 % |
| **Compétences techniques spécifiques à la transition verte**<br>*Exemples : Mise en place de systèmes d'énergie solaire, embauche de spécialistes en gestion de l'eau, en maintenance des éoliennes, en économie circulaire, en économie environnementale, etc.* | 22 % | 27 % | 31 % | 20 % |
| **Compétences en communication environnementale**<br>*Exemples : Sensibilisation du public aux enjeux environnementaux, rédaction de rapports de développement durable, création de campagnes de sensibilisation, responsabilité sociale des entreprises, etc.* | 20 % | 32 % | **33 %** | 15 % |

La question 11, sur les compétences génériques nécessaires pour faire face aux enjeux de la transition verte, permet de mettre en évidence les capacités considérées comme essentielles par les entreprises. Les répondants et répondantes pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés.

Les compétences génériques, également appelées compétences transversales, sont des capacités et des traits de personnalité qui peuvent être appliqués à différents contextes et industries. Contrairement aux compétences techniques, qui sont spécifiques à un domaine particulier, les compétences génériques sont des compétences de base qui sont souvent nécessaires pour réussir dans de nombreux emplois et situations de vie. Ces compétences incluent des aptitudes telles que la communication efficace, le travail d'équipe, la pensée critique et les autres choix de réponses à la question 11.

**46 % des entreprises identifient la capacité d'adaptation, l'ouverture d'esprit et au changement comme une compétence générique importante pour faire face aux enjeux de la transition verte. Il s'agit de la compétence générique la plus souvent citée pour les répondantes et répondants. Or, la deuxième réponse la plus populaire est « ne s'applique pas » (43 %)**, indiquant qu'une part significative des entreprises ne se sent pas suffisamment concernée par le progrès de la transition verte pour exprimer un besoin de compétences génériques chez leurs employés et employées pour y faire face.

**32 % des entreprises soutiennent toutefois que la vision à long terme est une compétence générique importante pour faire face aux enjeux de la transition verte**. Il s'agit effectivement d'une qualité qui permet aux personnes concernées d'envisager les impacts potentiels de la transition verte sur une industrie qu'elle semble aujourd'hui toucher indirectement seulement.

**29 % des entreprises identifient la créativité comme une qualité importante pour naviguer dans la transition verte**. Cette qualité pourrait notamment faciliter la mise en place de mesures favorables à la transition verte dans un contexte qui ne s'y prête pas de prime abord de façon évidente.

25 % des répondants et répondantes misent sur la capacité de bien communiquer et 22 % mettent de l'avant la capacité d'autonomie et de travail indépendant comme une compétence générique importante.

20 % des entreprises accordent de l'importance à la pensée critique, 16 %, à la capacité de réseautage et la création de partenariats et 14 %, au travail d'équipe.

Ces résultats soulignent l'importance pour les entreprises de développer un ensemble de compétences génériques chez leurs employés et employées pour réussir leur transition vers une économie plus durable et respectueuse de l'environnement. Les résultats peuvent également suggérer que la formation diplômante devrait favoriser le développement de ces compétences afin que les étudiants puissent mieux en satisfaire la demande lorsqu'ils entreront sur le marché du travail.

***TABLEAU 5.***
***COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES NÉCESSAIRES AUX EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS POUR MIEUX FAIRE FACE AUX ENJEUX DE LA TRANSITION VERTE (QUESTION 11)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Capacité d'adaptation, ouverture d'esprit et au changement | 46 % |
| Ne s'applique pas | 43 % |
| Vision à long terme | 32 % |
| Créativité | 29 % |
| Capacité à bien communiquer | 25 % |
| Autonomie et capacité à travailler de façon indépendante | 22 % |
| Pensée critique | 20 % |
| Capacité de réseautage et création de partenariats | 16 % |
| Aptitude de travail d'équipe | 14 % |

**Note*: *La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

# 3.3.1.2 FORMATION ET RECRUTEMENT

La question 12, sur l'amélioration de l'offre de formation continue pour les travailleurs et travailleuses en emploi afin de mieux répondre aux besoins des entreprises en matière de transition verte, permet de mettre en évidence plusieurs axes d'amélioration potentiels. Les répondants et répondantes pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés.

**« Je ne sais pas » est le choix de réponse le plus populaire à la question 12, sélectionné par 41 % des répondantes et répondants. Ce résultat suggère un manque d'information des entreprises du secteur des soins personnels par rapport aux enjeux de la transition verte et la façon dont les compétences et la formation peuvent contribuer à y faire face, saisir les opportunités qu'elle représente et éviter leurs impacts possiblement négatifs**. Ce résultat corrobore d'ailleurs l'hypothèse d'un manque généralisé d'information à propos de la relation entre le secteur des soins personnels et la transition verte, émise dans les sections précédentes.

**De plus, 38 % des entreprises pensent qu'il faudrait que la formation disponible pour les travailleurs et travailleuses en emploi soit plus facilement accessible**, témoignant d'un désir d'en apprendre davantage à ce sujet tout en soulignant le manque d'accessibilité de la formation disponible pour les entreprises de ce secteur. Dans le même ordre d'idées, 28 % des répondantes et répondants mentionnent l'importance d'offrir des formations dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs et travailleuses restent à jour sur les connaissances nécessaires.

28 % des entreprises soulignent également l'importance d'offrir des formations qui portent davantage sur les compétences techniques spécifiques liées à la transition verte.

On retrouve parmi les autres réponses, l'importance d'offrir davantage de programmes de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi (25 %) et que les formations abordent davantage les compétences humaines, comme le travail d'équipe, la communication, ainsi que sur les compétences éthiques et environnementales (22 %).

4 % seulement des entreprises estiment être déjà satisfaites des programmes de formation pour les travailleurs et travailleuses en emploi. Ainsi, il semble que peu d'entreprises jugent que l'offre de formation continue répond adéquatement à leurs besoins relatifs à la transition verte. Dans ce contexte, le fait que « je ne sais pas » soit la réponse la plus populaire à la question 12 réitère un fort besoin d'accompagnement spécifique au contexte des entreprises de ce secteur.

***TABLEAU 6.***
***SOLUTIONS SOULEVÉES POUR FAVORISER UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE ET LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR DES SOINS PERSONNELS (QUESTION 12)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Je ne sais pas | 41 % |
| Il faudrait que les formations disponibles pour les travailleurs.euses à l'emploi soient plus facilement accessibles (mieux informer les entreprises au sujet des formations existantes, diminuer les coûts, etc.) | 38 % |
| Il faudrait que les formations offertes portent davantage sur les compétences techniques spécifiques *(ex. : outils et technologies)* liées à la transition verte | 28 % |
| Il faudrait que les formations accessibles soient offertes dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs.euses restent à jour sur les connaissances qui leur sont nécessaires | 28 % |
| Il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs.euses déjà en emploi | 25 % |
| Il faudrait que les formations offertes abordent davantage les compétences humaines liées à la transition verte, comme le travail d'équipe, la communication et la capacité d'adaptation, la compréhension des enjeux éthiques et environnementaux | 22 % |
| Nous sommes déjà satisfaits des programmes de formation continue pour les travailleurs.euses déjà à l'emploi | 4 % |

**Note* : *La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

Les entreprises expriment diverses attentes concernant l'offre de formation diplômante dans leur domaine pour mieux répondre aux besoins liés à la transition verte. Les répondantes et répondants pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés à la question 13.

**« Je ne sais pas » est à nouveau le choix de réponse le plus populaire, sélectionné cette fois par 53 % des répondantes et répondants**. En outre, seulement 5 % des répondantes et répondants se disent déjà satisfaits des programmes de formation diplômante pour leurs employées et employés. Il est donc possible que les éléments d'analyse dégagés à partir de ces choix de réponse à la questions 12, à propos de la formation continue, s'appliquent également à la question de la formation diplômante.

25 % des entreprises estiment que la formation diplômante devrait permettre aux travailleurs et travailleuses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique liées à la transition verte.

16 % des répondantes et répondants soulignent la nécessité d'actualiser le contenu des formations pour que les compétences et les connaissances des étudiants et étudiantes répondent vraiment aux besoins des entreprises en matière de transition verte. Cette demande reflète un besoin d'adaptation aux technologies et des pratiques dans ce domaine.

Certains répondantes et répondants (15 %) estiment que les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail pour susciter un plus grand intérêt chez les étudiants et étudiantes.

14 % des entreprises soulignent également le besoin de rendre la formation diplômante plus accessible à travers les régions du Québec.

Enfin, certaines entreprises (9 %) souhaitent voir une augmentation du nombre d'étudiants et étudiantes s'inscrivant dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont elles ont besoin.

***TABLEAU 7.***
***ADÉQUATION DE L'OFFRE DE FORMATION DIPLÔMANTE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 13)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Je ne sais pas | 53 % |
| La formation diplômante devrait permettre aux travailleurs.euses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte | 25 % |
| Le contenu de la formation devrait être mieux actualisé pour que les compétences et les connaissances vertes des étudiant.e.s répondent vraiment aux besoins de notre entreprise | 16 % |
| Les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail et susciter un plus grand intérêt chez les étudiant.e.s. *(Actuellement, le faible nombre de diplômé.e.s sur le marché limite l'accès de notre entreprise à des candidat.e.s en nombre suffisant pour les postes nécessaires liés à la transition verte)* | 15 % |
| La formation diplômante associée à notre industrie pourrait être offerte dans plus d'établissements et plus accessible à travers les régions du Québec | 14 % |
| Il faudrait qu'il y ait plus d'étudiant.e.s qui s'inscrivent dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont notre entreprise a besoin | 9 % |
| Je suis déjà satisfait des programmes de formation diplômante de nos employé.e.s | 5 % |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

L'analyse des réponses à la question 14, sur les mesures prioritaires pour se préparer à la transition verte, révèle des tendances significatives quant aux priorités des entreprises par rapport à la transition écologique. Parmi les répondants et répondantes, **21 % classent la recherche et l'obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales, comme la mesure la plus importante**, soulignant ainsi l'importance des ressources financières pour la suite de l'engagement des entreprises dans la transition verte.

**À égalité en première position, on retrouve également la formation du personnel existant, placée en priorité numéro 1 par 21 % de l'échantillon**. Cela souligne l'importance de l'acquisition de connaissances supplémentaires pour les entreprises du secteur des soins personnels.

En deuxième position, 25 % des répondantes et répondants identifient le mentorat ou l'accompagnement par un expert de la transition verte ou de ses aspects comme une mesure essentielle, mettant en lumière le besoin de soutien spécifiquement adapté au contexte particulier du secteur des soins personnels. Ce résultat

semble aller dans le même sens que les hypothèses avançant la possibilité de cette solution, émises tout au long du rapport.

La troisième mesure prioritaire, selon 17 % des répondantes et répondants, est la collaboration avec les organisations offrant la formation initiale dans leur domaine afin que la formation reçue par les futurs employés et employées corresponde mieux aux besoins des entreprises. Ce résultat souligne l'importance d'assurer l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins en matière de compétences des entreprises de Soins personnels Québec. 17 % des entreprises classent également la formation du personnel existant comme priorité numéro 3. En tout, plus de la moitié de l'échantillon (53 %) place ce choix de réponse parmi ses trois mesures prioritaires, ce qui réitère l'importance de la formation et de la diffusion des connaissances dans ce secteur.

Il est à noter que la promotion et l'implantation d'initiatives de développement durable au sein de l'entreprise est la deuxième réponse la plus populaire pour la priorité numéro 1 (19 %), confirmant l'intérêt pour ces pratiques dans le secteur, en dépit du fait qu'un grand nombre d'entreprises n'en ont pas encore implanté. Cela suggère que l'acquisition de connaissances supplémentaires à ce sujet par les entreprises ainsi qu'un accompagnement adapté à leur contexte leur permettrait de s'engager davantage dans la transition verte.

Les autres mesures, telles que l'embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité, les audits environnementaux et la mise à disposition d'un système de soutien à la requalification professionnelle pour les employés et employées, sont classées de manière moins prioritaire.

***TABLEAU 8.***
***MESURES QUI PEUVENT ÊTRE MISES EN PLACE POUR FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 14)***

| | PRIORITÉ 1 | PRIORITÉ 2 | PRIORITÉ 3 | PRIORITÉ 4 | PRIORITÉ 5 | PRIORITÉ 6 | PRIORITÉ 7 | PRIORITÉ 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Formation du personnel existant | **21 %** | 15 % | **17 %** | 14 % | 12 % | 7 % | 1 % | 4 % |
| Recherche et obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales | **21 %** | 10 % | 9 % | 12 % | 9 % | 19 % | 1 % | 12 % |
| Promotion et implantation d'initiatives et de pratique d'affaires écoresponsables au sein de notre entreprise | 19 % | 13 % | 9 % | 16 % | 14 % | 9 % | 1 % | 10 % |
| Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects | 12 % | **25 %** | 12 % | **14 %** | 13 % | 9 % | 2 % | 7 % |
| Collaboration avec les organisations offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employés corresponde mieux aux besoins des entreprises | 10 % | 13 % | **17 %** | **21 %** | 15 % | 11 % | 0 % | 5 % |
| Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour mes employé.e.s. | 4 % | 17 % | 14 % | 9 % | **18 %** | 12 % | 1 % | 10 % |
| Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité | 7 % | 3 % | 13 % | 9 % | 10 % | 14 % | 2 % | **22 %** |
| Audits environnementaux (ISO 2001) | 7 % | 4 % | 8 % | 4 % | 9 % | **20 %** | 1 % | **29 %** |

# 4

# CROISEMENT DE DONNÉES

L'analyse croisée permet de **comprendre les relations et les corrélations entre différentes variables étudiées dans le cadre de ce rapport**. Cela offre une vue plus approfondie sur les dynamiques à l'œuvre parmi les entreprises membres de Soins personnels Québec et leur engagement dans la transition verte. Cette section présente les résultats des analyses croisées, mettant en lumière les associations significatives entre diverses réponses au sondage.

# 4.1

# CROISEMENT 1 – L'INFORMATION POUR REMÉDIER À L'INCERTITUDE

**Les résultats du sondage révèlent qu'une part significative de répondantes et répondants du secteur des soins personnels se disent peu concernés par la transition verte et mettent peu de mesures en place pour y faire face ou anticipent généralement peu de changements pour leur entreprise en raison de la transition verte**. Il est donc intéressant de voir quels sont les principaux obstacles à l'accroissement de l'engagement des entreprises dans la transition verte des répondantes et répondants déclarant n'avoir initié aucun changement en raison de la transition verte depuis les dix dernières années.

***TABLEAU 9.***
***ADÉQUATION ENTRE LA MISE EN PLACE DE CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE ET LES OBSTACLES EMPÊCHANT LES ENTREPRISES DE S'ENGAGER DAVANTAGE VERS LA TRANSITION VERTE (QUESTIONS 4 & 7)***

| | CHANGEMENTS INITIÉS DANS LES 10 DERNIÈRES ANNÉES EN RAISON DE LA TRANSITION VERTE | | |
|---|---|---|---|
| **OBSTACLES** | **JE NE SAIS PAS** | **NON** | **OUI** |
| Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables | 27 % | **42 %** | 26 % |
| Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles | 23 % | 27 % | **33 %** |
| Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne | **36 %** | 19 % | 19 % |
| Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement | 0 % | 15 % | 25 % |
| Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs | 14 % | 12 % | 23 % |
| Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options | 0 % | 10 % | 28 % |
| Ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise | 14 % | 10 % | 2 % |
| Les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs | 5 % | 8 % | 11 % |
| La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate | 9 % | 7 % | 7 % |
| Nos fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas accès à des solutions favorables à la transition verte | 0 % | 2 % | 11 % |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

**On remarque que l'obstacle le plus fréquemment cité par les entreprises ne sachant pas si elles ont dû initier des changements durant les dix dernières années est le manque de connaissances et de personnel qualifié à l'interne (36 %)**. Cela suggère que la part d'incertitude observée dans l'attitude générale du secteur des soins personnels par rapport à la transition verte pourrait être amenuisée si le personnel de ces entreprises pouvait acquérir davantage de connaissances à propos de la transition verte.

**La réponse la plus populaire parmi les entreprises déclarant n'avoir initié aucun changement durant les dix dernières années est « Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables » (42 %), ce qui pourrait témoigner d'un manque d'information ou de sensibilisation par rapport à ces pratiques chez les entreprises de Soins personnels Québec**. Le deuxième obstacle le plus cité par les entreprises n'ayant initié aucun changement est le manque de connaissances par rapport aux avantages et au rendement sur investissement de l'implantation de pratiques responsables additionnelles (27 %). Cet obstacle est aussi le plus fréquemment cité par les entreprises déclarant avoir initié des changements au cours de la dernière décennie (33 %). Ainsi, des campagnes d'information centrées sur cet aspect de la transition verte pourraient susciter plus d'engagement de la part des entreprises du secteur des soins personnels.

# 4.2

# CROISEMENT 2 – LES PRIORITÉS DES ENTREPRISES

Il est toutefois intéressant de constater que la priorité numéro 1 la plus souvent choisie (41 %) par les entreprises déclarant n'avoir initié aucun changement est la recherche de soutien financier et de subventions gouvernementales, alors que le manque de ressources financières est cité par relativement peu d'entre elles comme un obstacle les empêchant de mettre en place des mesures supplémentaires favorables à la transition verte. Ce résultat pourrait signifier que **le manque d'information par rapport aux avantages et au rendement sur investissement d'implanter davantage de pratiques favorables à la transition verte fait en sorte que les entreprises perçoivent l'implantation de ces pratiques comme trop risquées pour engager elles-mêmes les ressources pour les mettre en place**. Autrement dit, en cherchant du financement externe et des subventions plutôt qu'en dégageant elles-mêmes les ressources nécessaires, elles s'exposent moins au risque perçu de changer leurs pratiques en raison de la transition verte.

**La recherche de soutien financier est aussi la priorité numéro 1 la plus populaire parmi les entreprises ayant initié des changements, à égalité avec la formation du personnel existant (25 %)**. Obtenir davantage d'information sur les options de financement et sur la transition verte en général pourrait déclencher des initiatives additionnelles chez ces entreprises. D'ailleurs, la formation du personnel existant est la deuxième priorité numéro 1 la plus populaire parmi les entreprises n'ayant initié aucun changement (22 %), soulignant le fort potentiel que pourraient avoir de formations adaptées au contexte du secteur des soins personnels sur ces entreprises.

La priorité numéro 1 la plus citée par les entreprises n'ayant initié aucun changement (24 %) est la promotion et implantation d'initiatives de développement durable, ce qui pourrait indiquer un élan dans ce sens de la part des entreprises, que l'accompagnement adéquat pourrait transformer en actions concrètes.

***TABLEAU 10.***
***ADÉQUATION ENTRE LA MISE EN PLACE DE CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE ET LES PRIORITÉS QUANT AUX MESURES À METTRE EN PLACE (QUESTIONS 4 & 14)***

| | CHANGEMENTS INITIÉS DANS LES 10 DERNIÈRES ANNÉES EN RAISON DE LA TRANSITION VERTE | | | |
|---|---|---|---|---|
| **PRIORITÉ NUMÉRO 1** | **JE NE SAIS PAS** | **NON** | **OUI** | **TOTAL*** |
| Recherche et obtention de soutien financier, incluant subventions gouvernementales | 41 % | 10 % | 25 % | **21 %** |
| Formation du personnel existant | 9 % | 22 % | 25 % | **21 %** |
| Promotion et implantation d'initiatives de développement durable au sein de notre entreprise | 5 % | 24 % | 19 % | **19 %** |
| Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects | 14 % | 15 % | 7 % | **12 %** |
| Collaboration avec les organisations offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employé.e.s corresponde mieux aux besoins des entreprises | 14 % | 14 % | 5 % | **10 %** |
| Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité | 0 % | 7 % | 9 % | **7 %** |
| Audits environnementaux (ISO 2001) | 5 % | 7 % | 25 % | **7 %** |
| Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour nos employé.e.s | 14 % | 2 % | 4 % | **4 %** |
| **Total global** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** |

***Note** : Cette colonne indique la proportion de l'échantillon total ayant sélectionné chacun des choix de réponses à la question 4. Par exemple, la cellule du tableau à l'intersection de la ligne « Recherche et obtention de soutien financier, incluant subventions gouvernementales » et de la colonne « Je ne sais pas » (41 %) montre que 41 % des répondantes et répondants qui ne savent pas s'ils ont inité des changements en raison de la transition verte dans les 10 dernières années considèrent la recherche et l'obtention de soutien financier comme étant leur priorité numéro 1. 21 % de l'ensemble des répondantes et répondants considèrent la recherche et l'obtention de soutien financier comme étant leur priorité numéro 1.*

# 4.3

# CROISEMENT 3 – L'IMPORTANCE DE LA FORMATION EN EMPLOI

Les croisements précédents mettent en lumière le rôle clé de la formation pour susciter davantage d'engagement de la part des entreprises membres de Soins personnels Québec. De plus, la formation du personnel existant est globalement l'une des deux priorités numéro 1 les plus populaires (21 %). **Le croisement entre la mesure dans laquelle les employées et employés actuels des entreprises répondent à leurs besoins et les améliorations possibles de la formation continue offre donc un éclairage pertinent sur les meilleures façons de soutenir les entreprises du secteur des soins personnels durant la transition verte.**

Sans surprise, **« Je ne sais pas » est le choix le plus fréquemment sélectionné par les entreprises se déclarant très peu ou pas du tout touchées par les enjeux environnementaux (69 %) et celles ne s'en préoccupant pas (67 %)**. Les réponses les plus utiles pour émettre des recommandations au secteur des soins personnels proviennent des entreprises dont les employées et employés répondent partiellement, peu ou pas du tout à leurs besoins reliés à la transition verte.

La suggestion d'amélioration concernant la formation continue la plus souvent sélectionnée par les entreprises dont la main-d'œuvre répond partiellement à leurs besoins en matière de transition verte est qu'il faudrait que les programmes de formation pour les travailleurs et travailleuses en emploi soient plus accessibles (58 %). Il s'agit également de la réponse la plus populaire parmi les entreprises dont le personnel répond peu à leurs besoins en matière de transition verte (75 %). Il semble donc évident que la priorité concernant la bonification de la formation dans le secteur des soins personnels devrait être d'augmenter l'accessibilité de ces programmes pour les travailleurs et travailleuses en emploi. Cette lacune contribue peut-être également au manque généralisé d'information par rapport à la transition verte constaté dans ce secteur à travers l'ensemble du présent rapport.

L'autre choix de réponse sélectionné par des portions significatives d'entreprises dont la main-d'œuvre répond partiellement (50 %), peu (50 %) ou pas du tout (50 %) à leurs besoins relatifs à la transition verte est que les formations offertes devraient se concentrer davantage sur les compétences techniques spécifiques. Ainsi, **une piste d'amélioration pertinente pour la formation continue concernant la transition verte dans le secteur des soins personnels serait d'offrir davantage de programmes de formation facilement accessibles comportant un volet sur les compétences techniques spécifiques à la transition verte.**

***TABLEAU 11.***
***ADÉQUATION ENTRE LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE RÉPONDANT AUX BESOINS LIÉS À LA TRANSITION VERTE ET LES AMÉLIORATIONS À LA FORMATION CONTINUE (QUESTIONS 6 & 12)***

| | MESURE DANS LAQUELLE LES EMPLOYÉ.E.S RÉPONDENT AUX BESOINS DES ENTREPRISES | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **AMÉLIORATIONS** | **ENTIÈREMENT** | **ENTREPRISE TRÈS PEU - OU PAS DU TOUT - TOUCHÉE PAR LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX ACTUELS** | **NOUS NE NOUS PRÉOCCUPONS PAS DES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX ACTUELS** | **PARTIELLEMENT** | **PAS DU TOUT** | **PEU** |
| Je ne sais pas | 28 % | 69 % | 67 % | 17 % | 20 % | 17 % |
| Il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs.euses déjà en emploi | 21 % | 7 % | 0 % | 50 % | 47 % | 42 % |
| Il faudrait que les formations disponibles pour les travailleurs.euses à l'emploi soient plus facilement accessibles | 31 % | 25 % | 0 % | 58 % | 40 % | 75 % |
| Il faudrait que les formations offertes portent davantage sur les compétences techniques spécifiques liées à la transition verte | 31 % | 9 % | 0 % | 50 % | 47 % | 50 % |
| Il faudrait que les formations accessibles soient offertes dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs.euses restent à jour sur les connaissances qui leur sont nécessaires | 31 % | 16 % | 33 % | 38 % | 47 % | 25 % |
| Il faudrait que les formations offertes abordent davantage les compétences humaines liées à la transition verte | 24 % | 13 % | 0 % | 38 % | 27 % | 25 % |
| Nous sommes déjà satisfaits des programmes de formation continue pour les travailleurs.euses déjà à l'emploi | 7 % | 4 % | 33 % | 4 % | 0 % | 0 % |

***Note**: *La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

# 5

# RECOMMANDATIONS POUR SOINS PERSONNELS QUÉBEC

À partir de ces résultats, il est possible de dégager des recommandations d'actions à mettre en place et de politiques publiques pour Soins personnels Québec.

## 1. EFFORTS DE DIFFUSION DES CONNAISSANCES AU SUJET DE LA TRANSITION VERTE

Les résultats du sondage révèlent avant tout qu'une part significative des répondantes et répondants est relativement peu engagée dans la transition verte. Plusieurs hypothèses ont été émises quant aux raisons pouvant expliquer ce phénomène. Cela étant dit, l'un des facteurs identifiés comme cause probable derrière ces résultats est le manque d'information parmi les entreprises au sujet de divers aspects de la transition verte.

Pour cette raison, nous recommandons, en premier lieu, de **mettre en place davantage d'initiatives de diffusion de l'information à ce sujet à travers les entreprises du secteur des soins personnels**, considérant notamment que la majorité des répondantes et répondants (57 %) n'avaient initié aucun changement en raison de la transition verte depuis les dix dernières années ou n'étaient pas en mesure de déterminer s'ils en avaient initié.

**Ces initiatives pourraient prendre la forme de programmes de formation et d'accompagnement des entreprises**. De façon générale, ces programmes devraient mettre de l'avant les façons dont la transition verte et ses différents aspects s'appliquent au contexte particulier du secteur des soins personnels. Un facteur de succès important de la conception et l'implantation de ces programmes devraient être leur accessibilité, notamment pour les travailleurs autonomes, qui représentent 72 % des répondantes et répondants.

**Nous recommandons également l'expansion de l'offre de formation et d'accompagnement, en particulier pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi**. Celle-ci devrait être adaptée au contexte spécifique du secteur des soins personnels et facilement accessible, en particulier pour les travailleurs et travailleuses autonomes.

## 2. RENFORCER LES COMPÉTENCES TECHNIQUES ET DE GESTION

Les résultats du sondage permettent également de préciser certaines pistes d'amélioration des programmes de formation existants et des lignes directrices pour la conception de programmes additionnels. D'abord, la bonification des connaissances et des compétences techniques spécifiques à la transition verte ressort parmi les suggestions d'amélioration de la formation continue et de la formation diplômante.

Ensuite, les répondantes et répondants accordaient de l'importance à la bonification des compétences de gestion de projet de développement durable de leurs employées et employés. Il serait également pertinent

que l'un des aspects de la gestion de projet de développement durable abordés dans l'offre de formation bonifiée soit l'aspect financier des projets et des mesures favorables de la transition verte. Les entreprises exprimaient un intérêt particulier pour la recherche de financement et de subventions ainsi que les avantages et le rendement sur investissement de l'implantation d'initiatives et de mesures favorables à la transition verte.

**En somme, les compétences techniques et de gestion de projet de développement durable devraient être renforcées à travers la formation, avec un accent sur le financement, les avantages et le rendement sur investissement de la mise en place de mesures favorables à la transition verte.**

**Pour mettre ces suggestions en pratique, Soins personnels Québec devrait mettre en place des initiatives favorisant la communication et la collaboration entre les centres de formation et les entreprises**. Ainsi, l'offre de formation pourra mieux s'adapter pour correspondre aux besoins des entreprises.

### 3. COLLABORATION AVEC LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

Certaines actions nécessaires pour soutenir les entreprises dépassent les capacités des entreprises elles-mêmes et nécessitent l'intervention des administrations publiques. **Soins personnels Québec devrait donc faire appel aux administrations publiques afin de faire valoir les intérêts relatifs à la transition verte de la main-d'œuvre des entreprises de son secteur**. Ce CSMO pourrait particulièrement bénéficier de soutien additionnel sur le plan de la transmission de l'information à propos des enjeux liés à la transition verte et les solutions possibles pour leur faire face.

### 4. AJUSTEMENT ET ÉVALUATION CONTINUS DES PROGRAMMES DE SOUTIEN

Enfin, il est essentiel de **mettre en place des indicateurs de performance concrets pour suivre l'efficacité des programmes de formation et de soutien**. Cela permettra d'ajuster les initiatives en fonction des retours des entreprises et de l'évolution du contexte économique et environnemental, assurant ainsi une réponse adaptée et proactive aux besoins des membres du CSMO. Cette recommandation est particulièrement pertinente pour Soins personnels Québec, étant donné qu'à mesure que les entreprises acquièrent des connaissances et compétences supplémentaires à propos de la transition verte dans leur secteur, leurs besoins risquent de changer ou de se préciser davantage. Le suivi fréquent des résultats des initiatives mises en place sera donc primordial pour assurer l'adéquation entre le soutien fourni au secteur des soins personnels et ses besoins réels.

**En suivant ces recommandations, Soins personnels Québec offrira un soutien intéressant pour ses membres dans la transition verte, maximisant les bénéfices tout en minimisant les défis associés à ce changement essentiel.**

# 6 CONCLUSION

La transition verte touche les entreprises de Soins personnels Québec de façon moins directe que les entreprises d'autres CSMO. Par exemple, il est raisonnable de supposer que les propriétaires de salons de coiffure soient moins préoccupés, d'un point de vue professionnel, par les enjeux environnementaux et la transition verte de la main-d'œuvre, que les agriculteurs ou les propriétaires d'entreprises de fabrication de plastiques. Néanmoins, les entreprises du secteur des soins personnels peuvent subir les effets que la transition verte entraînera sur l'ensemble de l'économie québécoise et devraient être convenablement outillées pour y faire face. Elles ont également le potentiel de participer activement au verdissement de l'économie.

**Les résultats de la présente enquête révèlent toutefois un certain désengagement d'une part significative des entreprises du secteur des soins personnels par rapport à la transition verte**. Des proportions importantes des répondantes et répondants indiquaient que leur entreprise était peu concernée par les enjeux de la transition verte, que les solutions proposées ne s'appliquaient pas à leur industrie ou qu'ils ne savaient pas comment aller de l'avant.

L'analyse des résultats permet de dégager certaines hypothèses pouvant expliquer ce phénomène. **D'abord, il se peut que le secteur des soins personnels soit trop indirectement touché par la transition verte et ses enjeux pour qu'ils apparaissent d'emblée sur le radar des entreprises. Il est également possible que plusieurs solutions et mesures favorables à la transition verte soient peu applicables en pratique dans le contexte du secteur des soins personnels, ou que les façons de les appliquer à ce contexte soient trop méconnues des entreprises**. Ensuite, les entreprises ont peut-être déjà épuisé les solutions qui leur sont accessibles et ne prévoient donc pas de changements significatifs à cet égard. Finalement, les réponses obtenues pourraient résulter d'un manque d'information et de connaissances par rapport à la transition verte et ses divers aspects à travers les entreprises de Soins personnels Québec. L'analyse des résultats de cette enquête corrobore au moins la dernière hypothèse.

Afin d'informer le mieux possible les mesures à mettre en place pour accompagner de façon optimale le secteur des soins personnels au cours de la transition verte, il serait pertinent d'approfondir davantage ces hypothèses lors d'investigations ultérieures. Les conclusions ainsi obtenues pourraient être généralisables à d'autres entreprises appartenant à des industries atypiques au sens de la transition verte. Les résultats de la présente enquête fournissent tout de même des perspectives pertinentes pour le verdissement du secteur des soins personnels au Québec.

La grande majorité des répondantes et répondants (72 %) sont des travailleurs autonomes et des entreprises de moins de 10 employés (21 %). Les entreprises se retrouvent principalement dans les régions administratives plus urbaines. Ces particularités devront être prises en considération lors de la mise en place de mesures de soutien pour le secteur.

Une part importante des entreprises n'a posé aucune action par rapport à la transition verte. Elles sont plusieurs à déclarer ne rencontrer aucun obstacle à l'implantation de mesures favorables à la transition verte. Le principal obstacle identifié est toutefois le manque de connaissances par rapport aux avantages et au rendement sur investissement d'implanter de telles mesures. Une grande proportion des répondantes et répondants n'anticipent aucun changement dans le travail de leur main-d'œuvre en raison de la transition verte.

Les compétences humaines privilégiées par les entreprises du secteur des soins personnels pour faire face à la transition verte sont la capacité d'adaptation ainsi que l'ouverture d'esprit et au changement. Les compétences spécifiques à la transition verte les plus demandées sont les compétences techniques et la gestion de projet de développement durable. Les priorités des entreprises pour la transition verte sont la recherche de financement externe et la formation de leur personnel existant.

La concrétisation et le succès des recommandations émises dépend de la collaboration entre les entreprises, Soins personnels Québec et les administrations publiques, ainsi que d'un exercice rigoureux de suivi et d'ajustement tout au long du processus.

# ANNEXE 1
# QUESTIONNAIRE

## QUESTIONNAIRE GRAND DIAGNOSTIC VERT

**Proposition intermédiaire pour prétest**

Le Grand diagnostic vert est une initiative nationale pilotée par le pôle d'expertise en transition verte, mandatée par la ministre Kateri Champagne Jourdain. Cette enquête vise à évaluer la maturité des entreprises face à la transition verte, notamment en matière de main-d'œuvre. Comme CSMO dans votre secteur, nous désirons soutenir les projets d'initiatives et développement de compétences, en répondant adéquatement à vos enjeux, besoins et obstacles vers la transition verte. Pour accomplir notre travail, il faut être capable de bien cerner vos enjeux, vos besoins et vos orientations.

Nous vous invitons à répondre à ce questionnaire, d'une durée estimée de 15 minutes, qui s'inscrit dans le cadre de ce projet.

Ce court questionnaire sera essentiel pour identifier les perspectives et les besoins des entreprises en lien avec la transition verte. L'analyse des réponses permettra d'orienter les efforts dans la bonne direction, afin que les entreprises puissent recevoir le soutien dont elles ont réellement besoin. Merci de nous accorder quelques minutes de votre temps.

### PROFIL DES RÉPONDANT.E.S

1. QUEL EST LE NOM DE VOTRE ENTREPRISE OU ORGANISATION ?

2. COMBIEN D'EMPLOYÉ.E.S (À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL, INCLUANT LES STAGIAIRES ET TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES) COMPTE ACTUELLEMENT VOTRE ENTREPRISE ?

- 0/Travailleu.r.se autonome
- Entre 1 et 9 employé.e.s
- Entre 10 et 24 employé.e.s
- Entre 25 et 50 employé.e.s
- Entre 51 et 200 employé.e.s
- Entre 201 et 500 employé.e.s
- Entre 501 et 1000 employé.e.s
- Plus de 1001 employé.e.s

3. DANS QUELLE RÉGION ADMINISTRATIVE ONT LIEU LA MAJORITÉ DES ACTIVITÉS DE VOTRE ENTREPRISE ?
*(ex. : une entreprise minière dont les bureaux sont à Montréal mais qui exploite des mines sur la Côte-Nord doit choisir la Côte-Nord)*

- Bas-Saint-Laurent
- Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
- Saguenay–Lac-Saint-Jean
- Nord-du-Québec
- Capitale-Nationale
- Chaudière-Appalaches
- Mauricie
- Centre-du-Québec
- Estrie
- Montréal
- Laval
- Lanaudière
- Laurentides
- Montérégie
- Outaouais
- Abitibi-Témiscamingue
- Côte-Nord

# VOTRE ENTREPRISE ET LA TRANSITION VERTE AUJOURD'HUI

**Transition verte** : Il s'agit d'un mouvement vers une économie plus respectueuse de l'environnement, qui priorise les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique et les technologies propres. Au Québec et au Canada, cela comprend des investissements dans les infrastructures vertes, l'électrification des transports et le soutien à la recherche et au développement des technologies vertes. La transition verte nécessitera que les travailleurs apprennent de nouvelles compétences et que certains changent d'emplois. La transition verte fait partie de la notion de transition juste. Elle désigne l'accompagnement des travailleurs et des entreprises pendant la transition verte, afin que personne ne soit laissé pour compte en raison des changements économiques qu'elle provoque.

4. DEPUIS LES 10 DERNIÈRES ANNÉES, VOTRE ENTREPRISE A-T-ELLE DÛ INITIER DES CHANGEMENTS EN RAISON DES ENJEUX CONCERNANT L'ENVIRONNEMENT ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

5. LES OPTIONS SUIVANTES SONT DES MESURES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE. PARMI CES MESURES, LESQUELLES SONT PRÉSENTES DANS VOTRE ENTREPRISE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- Formation des employé.e.s sur les pratiques écoresponsables *(Exemples : meilleure gestion de l'eau, triage des déchets, etc.)*
- Embauche de personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte
- Programme de gestion et/ou de réduction et/ou de revalorisation des déchets
- Obtention de certifications environnementales pour vos produits et/ou services
- Remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par l'énergie renouvelable
- Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et installations *(Exemples : certifications LEED, certifications ISO, rénovations avec matériaux écoénergétiques, etc.)*
- Intégration de pratiques et/ou de procédés durables dans le processus de production
- Investissement dans les technologies vertes
- Initiatives de préservation de la biodiversité
- Meilleure gestion de l'eau
- Élaboration d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)
- Réalisation d'audits environnementaux pour évaluer et améliorer les pratiques
- Aucune mesure

6. DANS QUELLE MESURE LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES PRÉSENTEMENT À L'EMPLOI DE VOTRE ENTREPRISE RÉPONDENT-ILS AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE LIÉS À LA TRANSITION VERTE ?

- **Entièrement** : Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent
  **Partiellement** : Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé
- **Peu** : À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte
- **Pas du tout** : Nous n'avons ni l'expertise ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte.
- Nous ne nous préoccupons pas des enjeux environnementaux actuels
- Notre entreprise est très peu - ou pas du tout - touchée par les enjeux environnementaux actuels

7. QUELS SONT LES OBSTACLES QUI EMPÊCHENT VOTRE ENTREPRISE D'ALLER PLUS LOIN DANS LA MISE EN PLACE DE PRATIQUES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE ?
*Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise*

- Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles
- Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options
- Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne
- Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement
- Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs
- La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate
- Nos clients ne sont pas encore prêts à utiliser nos biens/services favorables à la transition verte
- Nos fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas encore accès à des solutions favorables à la transition verte.
- Les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs
  Ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise
- Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables

8. LES EMPLOYÉS DE VOTRE ENTREPRISE ONT-ILS L'OPPORTUNITÉ DE SUIVRE DES FORMATIONS SUR LES PRATIQUES ÉCORESPONSABLES ET/OU SUR DES ENJEUX LIÉS À L'ENVIRONNEMENT ?

- Oui
- Non : Envisagé dans un avenir rapproché.
- Non : Les formations accessibles ne répondent pas au besoin de notre entreprise.
- Non : Intérêt à offrir ces formations, mais manque de ressources.
- Non : Pas envisagé par manque d'intérêt ou de ressources.
- Non : Ne s'applique pas à notre industrie

## VOS ANTICIPATIONS POUR L'AVENIR DE VOTRE ENTREPRISE DANS UNE ÉCONOMIE EN TRANSITION VERTE

9. DANS LES CINQ PROCHAINES ANNÉES, COMMENT ANTICIPEZ-VOUS QUE LA TRANSITION VERTE CHANGERA LE TRAVAIL DE VOS EMPLOYÉS ?

- Il y aura moins de travail, car les activités de notre entreprise vont diminuer.
- Il y aura plus de travail, car les activités de notre entreprise vont augmenter.
- Leur travail va changer, ils pourraient avoir besoin de nouvelles compétences.
- Leur travail va rester le même.
- Je ne sais pas.

## VOS BESOINS EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE

**Compétences**

10. QUELLES COMPÉTENCES, VISANT LA TRANSITION VERTE, SERAIENT À DÉVELOPPER PAR DE LA FORMATION ? *Classez-les en ordre de priorité pour votre entreprise.*

- **Compétences techniques spécifiques à la transition verte** *(Exemples : Mise en place de systèmes d'énergie solaire, embauche de spécialistes en gestion de l'eau, en maintenance des éoliennes, en économie circulaire, en économie environnementale, etc.)*
- **Compétences en gestion de projet de développement durable** *(Exemples : Planification stratégique pour l'adoption de pratiques respectueuses de l'environnement, évaluation de l'impact environnemental des projets, etc.)*
- **Compétences en communication environnementale** *(Exemples : Sensibilisation du public aux enjeux environnementaux, rédaction de rapports de développement durable, création de campagnes de sensibilisation, responsabilité sociale des entreprises, etc.)*
- **Nous n'avons pas besoin de formation spécifique de la transition verte pour nos employés.es**

11. QUELLES COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES VOS EMPLOYÉ.ES DEVRONT-ILS AVOIR POUR PERMETTRE À VOTRE ENTREPRISE DE MIEUX FAIRE FACE AUX ENJEUX PRÉSENTÉS PAR LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

**Compétences génériques** : Capacités propres à une personne qui sont utiles dans tous les milieux de vie.

- Capacité d'adaptation, ouverture d'esprit et au changement
- Aptitude de travail d'équipe
- Autonomie et capacité à travailler de façon indépendante
- Pensée critique
- Créativité

Capacité à bien communiquer

- Capacité de réseautage et création de partenariats
- Vision à long terme
- Ne s'applique pas

## FORMATION ET RECRUTEMENT

12. SELON VOUS, COMMENT L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE POUR LES TRAVAILLEURS EN EMPLOI POURRAIT-ELLE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- Il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs.euses déjà en emploi.
- Il faudrait que la formation disponible pour les travailleurs.euses en emploi soit plus facilement accessible *(Exemples : mieux informer les entreprises au sujet des formations existantes, diminuer les coûts, etc.).*
- Il faudrait que les formations offertes portent davantage sur les compétences techniques spécifiques *(exemples : outils et technologies)* liées à la transition verte.
- Il faudrait que les formations offertes abordent davantage les compétences humaines liées à la transition verte, comme le travail d'équipe, la communication et la capacité d'adaptation, la compréhension des enjeux éthiques et environnementaux.
- Il faudrait que les formations accessibles soient offertes dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs.euses restent à jour sur les connaissances qui leur sont nécessaires.

- Nous sommes déjà satisfaits des programmes de formation pour les travailleurs.euses déjà en emploi.
- Je ne sais pas

13. SELON VOUS, L'OFFRE DE FORMATION DIPLÔMANTE DANS VOTRE DOMAINE *(diplômes universitaires, diplômes d'études professionnelles [DEP], techniques, etc.)* POURRAIT-ELLE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- La formation diplômante devrait permettre aux travailleurs.euses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte.
- Il faudrait qu'il y ait plus d'étudiant.e.s qui s'inscrivent dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont notre entreprise a besoin.
- Le contenu de la formation devrait être mieux actualisé pour que les compétences et les connaissances vertes des étudiant.e.s répondent vraiment aux besoins de mon entreprise.
- Les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail et susciter un plus grand intérêt chez les étudiants. (Actuellement, le faible nombre de diplômé.e.s sur le marché limite l'accès de notre entreprise à des candidat.e.s en nombre suffisant pour les postes liés à la transition verte nécessaires).
- La formation diplômante associée à notre industrie pourrait être offerte dans plus d'établissements et plus accessible à travers les régions du Québec.
- Je suis déjà satisfait des programmes de formation continue de mes employés.
- Je ne sais pas.

14. LES OPTIONS SUIVANTES SONT DES MESURES QU'UNE ENTREPRISE POURRAIT METTRE EN PLACE POUR SE PRÉPARER À FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE ET CELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE. *Classez-les en ordre de priorité pour votre entreprise.*

- Recherche et obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales
- Formation du personnel existant
- Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité
- Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects
- Collaboration avec les institutions offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employé.e.s corresponde mieux aux besoins des entreprises
- Promotion et implantation d'initiatives et de pratique d'affaires écoresponsable au sein de notre entreprise *(Exemples : implantation d'un programme de gestion des déchets, de pratiques de production responsables, etc.)*
- Audits environnementaux (ISO 2001)
- Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour nos employé.e.s.

# ANNEXE 2
# LEXIQUE

Ce lexique est conçu pour vous fournir des définitions claires et accessibles des termes couramment utilisés en analyses statistiques. Les termes présentés ici sont essentiels pour interpréter les résultats des enquêtes et des études, et pour comprendre les discussions sur les données dans divers domaines, allant de l'économie, en passant par la sociologie pour se rendre même jusqu'à la médecine.

**Échantillon** : Un échantillon est un sous-groupe de la population totale que l'on étudie. Il est sélectionné de manière à représenter fidèlement l'ensemble de cette population. Par exemple, pour étudier les habitudes de lecture des Québécois, on pourrait interroger un groupe représentatif de personnes vivant au Québec.

**Variables** : En statistique et en recherche, une variable est un élément, une caractéristique ou une quantité qui peut prendre différentes valeurs. Les variables sont ce que les chercheurs mesurent, manipulent ou observent dans le cadre d'une étude. Elles peuvent représenter tout type de donnée : de simples nombres, des catégories, des comportements, des traits, etc. Les variables peuvent être classées en plusieurs types, chacun ayant des caractéristiques et des utilisations spécifiques.

**Marge d'erreur** : La marge d'erreur indique la précision des résultats obtenus à partir de l'échantillon. Elle exprime l'écart maximal attendu entre les résultats de l'échantillon et ceux que l'on obtiendrait si toute la population avait été étudiée. Par exemple, une marge d'erreur de ±3 % signifie que les résultats peuvent varier de 3 % de plus ou de moins que ce qui est rapporté.

**Probabiliste** : Un échantillon probabiliste est sélectionné de manière que chaque membre de la population ait une chance connue et non nulle d'être choisi. Cela garantit que l'échantillon est représentatif de la population. Par exemple, tirer au sort des numéros de téléphone pour une enquête est une méthode probabiliste.

**Population** : La population désigne l'ensemble des individus ou des éléments que l'on souhaite étudier. Cela peut être tous les habitants d'une ville, tous les étudiants d'une université, ou tous les produits fabriqués par une usine. L'échantillon est prélevé dans cette population.

**Niveau de confiance** : Le niveau de confiance indique la probabilité que les résultats de l'échantillon soient représentatifs de la population. Un niveau de confiance de 95 % signifie que si l'on répétait l'étude 100 fois, les résultats seraient fiables 95 fois sur 100.

**Ventilation** : La ventilation renvoie au fait que les données sont réparties ou classées en différentes catégories. Par exemple, les résultats d'une enquête peuvent être ventilés par âge, sexe, ou région géographique, pour analyser les différences entre ces groupes.

**Représentativité** : La représentativité est la qualité d'un échantillon qui reflète fidèlement les caractéristiques de la population totale dont il est issu. Un échantillon représentatif permet d'obtenir des résultats et des conclusions qui peuvent être généralisés à l'ensemble de la population. Pour qu'un échantillon soit représentatif, il doit inclure des proportions correctes de divers sous-groupes de la population (par exemple, âge, sexe, revenu, etc.), de manière que les résultats de l'échantillon soient similaires à ceux que l'on obtiendrait si toute la population était étudiée. La représentativité est essentielle pour la validité des enquêtes et des études statistiques, car elle assure que les conclusions tirées de l'échantillon sont applicables à la population globale.

**Cibles** : Les cibles sont les groupes spécifiques au sein de la population que l'on souhaite étudier ou atteindre avec une enquête ou une étude. Par exemple, une campagne publicitaire peut cibler les jeunes adultes âgés de 18 à 25 ans. Ils peuvent aussi désigner le nombre de répondantes ou répondants nécessaire pour arriver à une représentativité désirée.

**Tableaux croisés** : Les tableaux croisés, aussi appelés tableaux de contingence, sont des outils utilisés en statistique pour examiner la relation entre deux variables catégorielles ou plus. Ils permettent de visualiser et de résumer les données en montrant la distribution des variables en fonction des catégories de l'une par rapport aux catégories de l'autre.

# INNOVISTE

Enviro Compétences

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

# TABLE DES MATIÈRES


1. INTRODUCTION 473

2. CONCEPTION DU SONDAGE ET CUEILLETTE DE DONNÉES 474

3. ANALYSE DESCRIPTIVE 476

3.1 Portrait des répondantes et répondants 476

3.2 Les entreprises et la transition verte aujourd'hui 479

3.3 Anticipations des entreprises pour leur avenir dans une économie en transition 486

3.3.1 Besoin en main-d'œuvre, formation et recrutement 488

3.3.1.1 Compétences 489

3.3.1.2 Formation et recrutement 492

4. CROISEMENT DE DONNÉES 497

4.1 Croisement 1 – Les opportunités de formation pour les employés et employées des régions sous-représentées 498

4.2 Croisement 2 – L'amélioration de la formation continue dans les régions sous-représentées 500

5. RECOMMANDATIONS POUR INNOVISTE 502

6. CONCLUSION 504

ANNEXE 1 – QUESTIONNAIRE 505

ANNEXE 2 – LEXIQUE 509

# 1 INTRODUCTION

L'expression « transition verte » désigne le processus continu par lequel on observe un changement de paradigme économique vers l'économie verte. La transition verte affecte l'ensemble des économies et des sociétés. Ainsi, elle entraîne dans son sillage une transition verte de la main-d'œuvre. Les entreprises et la main-d'œuvre sont en première ligne de la transition verte et peuvent bénéficier d'une transition planifiée et coordonnée. Cependant, sans les outils nécessaires pour faire face aux impacts des changements climatiques, elles pourraient également subir des préjudices.

Le Grand diagnostic vert est une initiative nationale pilotée par le Pôle d'expertise en transition verte – coordonné par EnviroCompétences – et mandatée par la Commission des partenaires du marché travail. Ce projet vise à mesurer la maturité de 28 différents secteurs d'activité économique en lien avec la transition verte de la main-d'œuvre. Les résultats seront utilisés dans l'optique d'élaborer de potentiels projets de formation et déterminer l'accompagnement nécessaire par secteur.

**Cette enquête (volet 2)** vise à évaluer la maturité des entreprises face à la transition verte, notamment en matière de disponibilité, de compétences et de formation de la main-d'œuvre.

Ce rapport présente des **résultats détaillés des besoins des entreprises membres d'Innoviste dans le cadre de la transition verte**. Il se base sur les réponses collectées à partir d'un questionnaire spécifique (Annexe I).

L'objectif de cette analyse est d'offrir à ce comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) et à ses entreprises **membres l'information nécessaire afin de soutenir les projets visant entre autres le développement de compétences et la formation de la main-d'œuvre**, en répondant adéquatement aux enjeux, besoins et obstacles sectoriels spécifiques à la transition verte. En effet, les actions à mettre en place pour soutenir les entreprises et répondre à leurs besoins durant cette transition ne sont pas entièrement du ressort des entreprises elles-mêmes. Plusieurs de ces mesures dépendent notamment du soutien des administrations publiques et des projets communs à l'échelle sectorielle développés par les CSMO.

L'analyse des réponses à cette enquête permettra d'**orienter les efforts dans la bonne direction**, tout en amplifiant la capacité des entreprises à communiquer leurs besoins et préoccupations aux autorités pertinentes. Elle contribuera aussi à ce que les entreprises puissent recevoir le soutien dont elles ont réellement besoin dans le cadre de la transition verte.

La première partie du rapport se concentre sur la méthodologie de la cueillette de données, offrant ainsi une compréhension approfondie du processus utilisé pour obtenir les informations pertinentes. La seconde partie est une analyse descriptive des réponses à chaque question posée dans le questionnaire. Elle vise à mettre en lumière les besoins des organisations et des entreprises en matière de soutien dans le cadre de la transition verte. La section suivante étudiera des croisements de données, permettant d'évaluer les tendances propres à la transition verte selon certains types d'entreprises, par exemple en fonction de leur taille ou de leur emplacement. La dernière partie du rapport présente des recommandations pour Innoviste, soutenues par les conclusions tirées des deux sections précédentes.

# 2

# CONCEPTION DU SONDAGE ET CUEILLETTE DE DONNÉES

Le sondage a été conçu entre janvier et mars 2024 dans un processus de dialogue entre l'équipe de Delorme Lajoie Consultation (DLC), différents CSMO[1], le Pôle d'expertise en transition verte d'EnviroCompétences et COPTICOM, Stratégies et relations publiques. La structure du sondage a été conçue autour des principes de sondages en ligne mis de l'avant par Plaisent, Zheng, Khadraoui et Bernard[2].

Le sondage a été lancé auprès des entreprises d'Innoviste le 8 avril 2024, date d'ouverture du sondage. Des rappels périodiques ont été envoyés durant les 10 semaines d'ouverture du sondage. La cueillette de réponses a pris fin le 15 juin 2024. Lorsque deux répondantes et répondants d'une seule et même organisation remplissaient le questionnaire, nous en retenions un seul de manière aléatoire, à moins qu'une personne de l'organisation nous prévienne de retenir les réponses d'un questionnaire plutôt qu'un autre.

À la suite du processus de co-construction du sondage, l'équipe de recherche dirigée par DLC a fait part aux représentants et représentantes des CSMO du nombre de répondants et répondantes nécessaire pour atteindre une marge d'erreur de 3 % et un niveau de confiance de 95 % (si le sondage avait été probabiliste et ventilé pour représenter de manière proportionnelle les entreprises selon leur taille). Toutefois, les cibles de nombre de répondants et répondantes ont été revues à la baisse pendant l'élaboration du sondage (voir encadré 1).

---

[1] *Les représentants et représentantes des CSMO ayant participé à l'élaboration du sondage font partie du comité directeur du Grand diagnostic vert. Les CSMO représentés dans ce comité sont Formabois, HortiCompétences, le CSMO Mines, Innoviste, CAMO-Route, AGRIcarrières, GrafiCompétences, TechnoCompétences et le CSMO-ESAC. Des ressortissants de différentes organisations composaient également le comité aviseur du Grand diagnostic vert et ont contribué à l'élaboration du questionnaire. Ces organisations sont l'APTHQ, le ministère des Transports, le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie, le CTTEI, l'agence de développement durable Ellio, le ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques de la Faune et des Parcs, Recyc-Québec, la CSD, Québec Vert et la CSN.*

[2] *Plaisent M, Khadhraoui M, Bernard P. Concepts et outils des sondages Web : Introduction à LimeSurvey et SurveyMonkey. Presses de l'Université du Québec, 2019.*

Pour Innoviste, qui compte 27 916 entreprises, cette cible est établie à 100 répondantes et répondants, ce qui représente 0,035 % des entreprises appartenant à ce CSMO. Ce nombre de répondants et répondantes permettrait d'atteindre une marge d'erreur de 10 % et un niveau de confiance de 95 %.

À la fermeture du sondage, **119 réponses ont été recueillies, ce qui représente un taux de réponse de 0,043 %. Ce CSMO a donc atteint sa cible de nombre de répondants et répondantes, conférant aux résultats une marge d'erreur de 9 %, à un niveau de confiance de 95 %.**

***ENCADRÉ 1.***
***LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES LORS DE L'ENQUÊTE***

Certaines difficultés se sont présentées durant le déroulement de l'enquête. La méthodologie a donc été adaptée pour faire face à ces difficultés, tout en tentant de préserver la robustesse des résultats présentés. Toutefois, ces circonstances font en sorte que **les résultats quantitatifs obtenus ont une valeur statistique adéquate, mais sous-optimale.**

Lors du processus de co-construction du sondage, les représentants et représentantes des CSMO ont indiqué que les cibles initialement choisies par l'équipe de recherche leur apparaissaient très peu réalistes. Afin de résoudre cette préoccupation et de tenter de préserver la motivation des CSMO en leur présentant un objectif qui leur semblait atteignable, l'équipe de recherche a donc choisi d'adopter les mêmes cibles que celles fixées par les CSMO pour leurs diagnostics sectoriels.

À la suite de cette décision, les cibles ont été abaissées une seconde fois, fixant le minimum de répondantes et répondants à 10 % des entreprises pour les CSMO comptant moins de 1 000 entreprises et à 100 répondants et répondantes pour les CSMO de 1 000 entreprises et plus. Malgré ce compromis, seuls 7 des 28 CSMO (25 %) des CSMO ont atteint ces nouvelles cibles. Compte tenu des effets de la révision des cibles sur la marge d'erreur et le niveau de confiance, nous ne pouvons considérer que les résultats obtenus pour les CSMO n'ayant pas atteint les cibles ont une valeur statistique suffisante pour leur consacrer un rapport à part entière, sur un pied d'égalité avec les CSMO ayant atteint leur cible.

La plupart des CSMO ayant atteint leur cible sont ceux qui comptent relativement peu d'entreprises, ce qui pourrait suggérer que les entreprises se sentent peu concernées ou manquent d'intérêt envers la transition verte, ou l'idée de répondre à un sondage plus généralement. Pour une multitude de raisons, les équipes des CSMO offraient une collaboration à géométrie variable dans la diffusion du sondage à leurs entreprises membres. Par exemple, alors que certaines équipes faisaient parvenir le sondage à leurs entreprises par un courriel spécifique à ce sujet, d'autres plaçaient le lien vers le sondage parmi d'autres points d'intérêt dans leurs infolettres.

Devant ces constats, l'équipe de recherche a mis en place plusieurs stratégies pour accroître le nombre de répondants et répondantes. Elle a notamment apparié les CSMO à leur code SCIAN et mis sur pied une plateforme de redirection, afin que les entreprises puissent accéder au sondage correspondant à leur CSMO à travers d'autres organisations que ce dernier (syndicats, chambres de commerce, etc.). Elle a également rédigé des gabarits de courriels de relance personnalisés pour les CSMO et les principaux enjeux que leurs représentants et représentantes anticipaient par rapport à la transition verte. Elle a d'ailleurs envoyé certains de ces courriels directement à plus de 2 500 entreprises à travers trois CSMO ayant fourni leur liste d'entreprises à l'équipe de recherche. Les résultats insatisfaisants présentés plus haut ont été obtenus en dépit de ces efforts. Des initiatives plus agressives auraient nécessité davantage de ressources que n'en disposent l'équipe de recherche et ses partenaires dans le cadre du présent mandat.

Dans ces circonstances, afin de pouvoir s'acquitter de son mandat en fournissant à tous les participants et participantes les meilleurs outils possibles pour faire face aux enjeux de la transition verte, l'équipe de recherche et ses partenaires ont décidé de rédiger des rapports spécifiques aux CSMO ayant atteint leurs cibles, et de combiner les réponses des autres afin de produire des rapports concernant les trois grands secteurs de l'économie (primaire, secondaire et tertiaire).

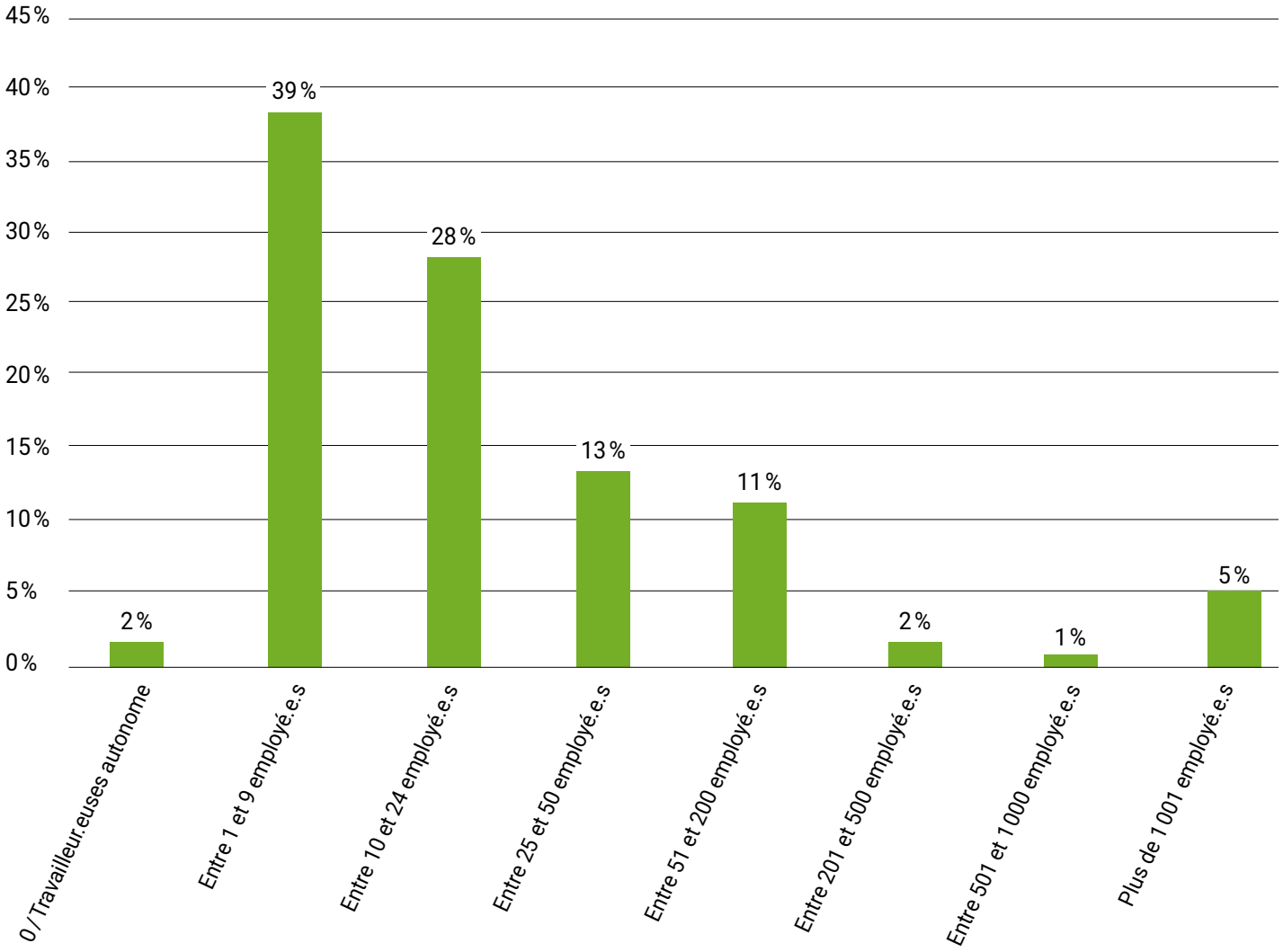
# 3 ANALYSE DESCRIPTIVE

Dans cette section du rapport, nous procéderons à une analyse descriptive des données recueillies. **L'objectif central de cette analyse est de fournir un aperçu détaillé des principales caractéristiques de notre ensemble de données**. Cette étape cruciale nous aidera à mieux comprendre la nature de nos données avant de passer à des croisements de données.

## 3.1 PORTRAIT DES RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS

La première question, outre celle demandant le nom de l'entreprise, visait à déterminer la taille des entreprises participantes. Les résultats montrent une répartition diversifiée, avec une part significative de répondants et répondantes appartenant à des **entreprises d'entre 1 et 9 employés et employées, comptant pour 39 % de l'échantillon.** Les entreprises d'entre 10 et 24 employés et employées ou moins représentent également une part significative de l'échantillon, ce qui reflète la composition variée du tissu économique dans le secteur des services automobiles. **Les entreprises de plus grande taille, avec 25 employés et employées ou plus, sont aussi importantes dans cet échantillon (32 %).**

***GRAPHIQUE 1.***
***DISTRIBUTION DES ENTREPRISES MEMBRES D'INNOVISTE SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS ET D'EMPLOYÉES (QUESTION 2)***




**Une comparaison entre ces résultats et les informations fournies par Innoviste à propos de la composition de son secteur montre que la distribution des entreprises selon le nombre d'employés et d'employées dans l'échantillon ne reflète pas la réalité du secteur**. Selon les données d'Innoviste, les travailleurs autonomes représenteraient environ 46 % du secteur des services automobiles, indiquant leur sous-représentation dans le présent échantillon.

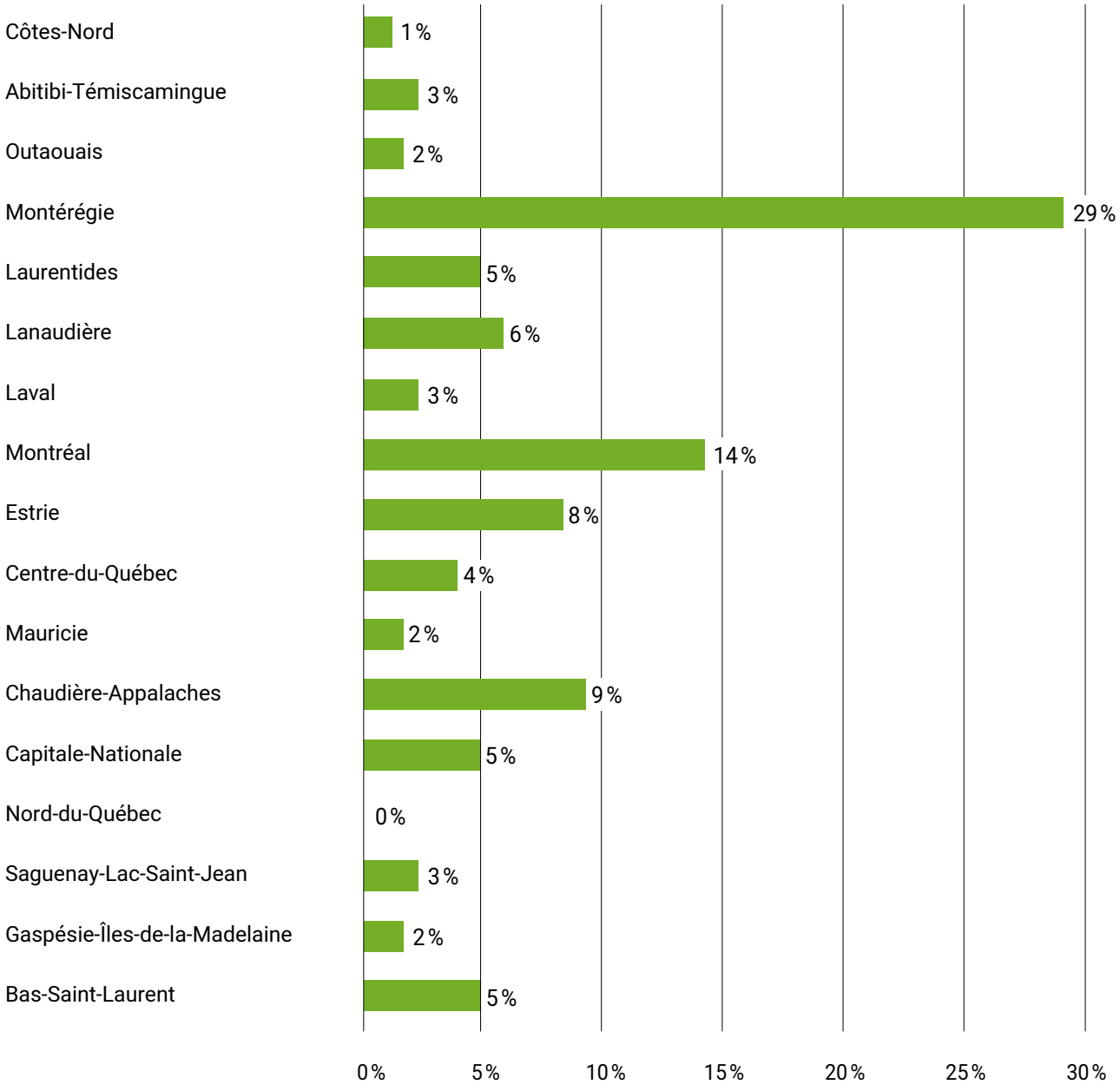
Les données d'Innoviste démontrent également une surreprésentation des entreprises comptant entre 10 et 50 employées et employés, qui représentent 41 % de l'échantillon actuel. En effet, les entreprises de cette taille ne compteraient que pour 12 % de l'ensemble des membres d'Innoviste. De façon générale, l'échantillon semble biaisé en faveur des entreprises de plus grandes tailles, au détriment des plus petites entreprises. Par exemple, seulement 0,01 % des entreprises membres d'Innoviste compteraient 501 employées et employés et plus, tandis que cette catégorie d'entreprises représente 6 % de l'échantillon.

**Globalement, on ne peut donc pas considérer que l'échantillon reflète adéquatement la ventilation de l'ensemble des entreprises membres d'Innoviste selon leur taille.**

La question sur la localisation des activités des entreprises met en lumière la répartition géographique des entreprises à travers le Québec. Les régions les plus fréquemment mentionnées sont la Montérégie (29 %) et Montréal (14 %), ce qui suggère une concentration

significative d'entreprises dans ces zones. Il s'agit des deux régions les plus peuplées du Québec[3], ce qui pourrait expliquer une concentration de la demande pour les services automobiles et des entreprises offrant ces services dans ces régions. D'autre part, les régions[4] du Nord-du-Québec, de la Côte-Nord, de l'Outaouais et de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine semblent moins présentes.

***GRAPHIQUE 2.***
***RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA RÉGION ADMINISTRATIVE OÙ SE DÉROULE LA MAJORITÉ DE LEURS ACTIVITÉS (QUESTION 3)***




[3] *Institut de la statistique du Québec. Estimations de la population des régions administratives, Québec, 1er juillet 1986 à 2023. Québec; 2024. Disponible : https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/estimations-population-regions-administratives*

[4] *Montréal est plus peuplée que la Montérégie. Toutefois, l'offre de transport en commun y est abondante (ex. : métro), ce qui pourrait expliquer que Montréal arrive en deuxième position derrière la Montérégie.*

# 3.2

# LES ENTREPRISES ET LA TRANSITION VERTE AUJOURD'HUI

Cette section du sondage vise à évaluer le niveau d'engagement actuel des entreprises dans la transition verte, ainsi que les défis, les besoins en ressources et les perspectives associées à cette transition.

La transition verte est un concept central dans les discussions contemporaines sur le développement durable et la protection de l'environnement. Elle représente un mouvement vers une économie plus respectueuse de l'environnement, mettant l'accent sur les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique, l'économie circulaire et les technologies propres. Au Québec et au Canada, cela se traduit par des investissements dans les infrastructures vertes, l'électrification des transports et le soutien à la recherche et au développement des technologies vertes. La transition verte est également un processus qui nécessite que la main-d'œuvre acquière de nouvelles compétences et que certaines personnes envisagent de changer d'emplois pour s'adapter aux nouveaux paradigmes économique et environnemental. Cette section du sondage vise à évaluer le niveau d'engagement actuel des entreprises dans la transition verte, ainsi que les défis, les besoins en ressources et les perspectives associées à cette transition.

Il est à noter que la notion de « transition juste » fait partie de la transition verte[4]. Elle désigne l'accompagnement des travailleurs et travailleuses et des entreprises pendant la transition verte, afin que personne ne soit laissé pour compte en raison des changements économiques qu'elle provoque.

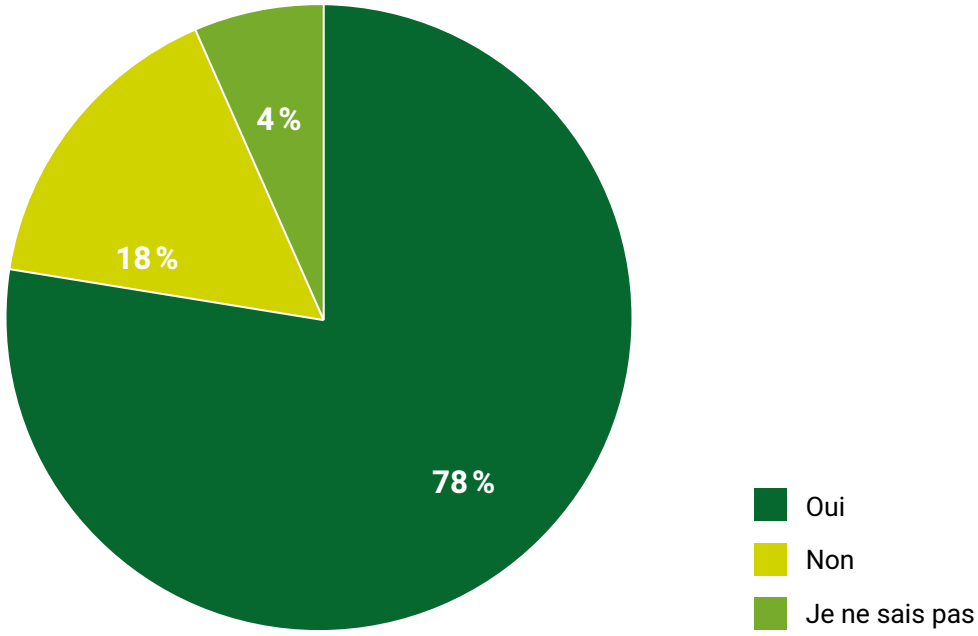
La question 4, visant à déterminer si les entreprises ont dû initier des changements au cours des dix dernières années en raison des enjeux liés à la transition verte, révèle que **78 % des répondants et répondantes indiquent avoir effectivement entrepris des changements, tandis que 18 % ont répondu par la négative**, comme permet de constater le graphique 3. Un pourcentage de 4 % des répondants et répondantes indiquent ne pas savoir si des changements avaient été initiés. **Ces résultats suggèrent que 78 % des entreprises sont directement touchées par les enjeux de la transition verte et ont initié des changements dans leurs opérations au cours de la dernière décennie, ce qui souligne l'importance croissante de ces enjeux dans le paysage économique actuel**. De plus, la grande proportion des entreprises déclarant avoir initié des changements soulignent le rôle clé des services automobiles dans la transition verte. Il est également intéressant de noter que 4 % des répondants et répondantes ne sont pas certains

[5] *Organisation internationale du travail. Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous. Genève ; 2016. Disponible : https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/fr/media/435086/download&ved=2ahUKEwiMy_TOtZ2HAxXuFFkFHVy_C1gQFnoECB0QAQ&usg=AOvVaw2KQwBViwxXuwVENflTzOz8*

de l'impact de la transition verte sur leurs activités, ce qui pourrait indiquer un besoin de sensibilisation et d'information supplémentaires dans ce domaine.

Toutefois, il s'agit d'une faible proportion des répondants et répondantes, soulignant que le secteur est sur la bonne voie à cet égard.

***GRAPHIQUE 3.***
***RÉPARTITION DES ENTREPRISES AYANT DÛ INITIER DES CHANGEMENTS EN RÉPONSE AUX ENJEUX DE LA TRANSITION VERTE (QUESTION 4)***




La question 5, portant sur les mesures favorables à la transition verte présentes dans les entreprises participantes, a révèle une diversité de pratiques adoptées. Les répondants et répondantes avaient la possibilité de sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

**La mesure la plus fréquemment citée par les répondantes et répondants est la mise en place des programmes de gestion, de réduction et/ou de revalorisation des déchets (52 %)**, ce qui démontre un fort engagement envers des pratiques plus responsables. De plus, parmi les répondants et répondantes, 41 % indiquent avoir mis en place des mesures concernant la formation des employés et employées sur les pratiques écoresponsables, ce qui souligne une forte importance accordée à la sensibilisation et à l'engagement de la main-d'œuvre dans les initiatives environnementales.

34 % des entreprises déclarent avoir amélioré l'efficacité énergétique de leurs bâtiments et installations, tandis que 29 % indiquent avoir investi dans les technologies vertes. Un peu plus du quart des répondantes et répondants (26 %) ont également obtenu des certifications environnementales pour leurs produits et/ou services. 24 % des entreprises déclarent avoir intégré des pratiques et/ou procédés durables dans leur processus de production. En outre, le cinquième des entreprises (20 %) indiquent avoir remplacé une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par l'énergie renouvelable et avoir mis en place des mesures pour une meilleure gestion de l'eau.

D'autres mesures favorables à la transition verte, telles que la réalisation d'audits environnementaux (16 %), l'élaboration d'un plan de réduction des gaz à effet de serre (GES) (9 %), l'embauche de personnes spécialisées en environnement (4 %) et la mise en place d'initiatives de préservation de la biodiversité (4 %) ont également été mentionnées par un pourcentage plus faible d'entreprises, comme il est possible de le constater au tableau 1.

On peut observer qu'une proportion relativement faible des entreprises (13 %) déclarent n'avoir mis en place aucune mesure favorable à la transition verte. La proportion des entreprises déclarant n'avoir mis en place aucune mesure favorable à la transition verte est inférieure à la proportion des répondantes et répondants ayant répondu n'avoir initié aucun changement en raison de la transition verte à la question 4 (18 %). La différence entre les réponses à ces deux questions pourrait indiquer

que certaines pratiques favorables à la transition verte peuvent être présentes « par défaut » chez les entreprises du secteur des services automobiles, témoignant d'une tendance au verdissement dans ce secteur.

La popularité des mesures les plus fréquemment mentionnées pourrait indiquer leur accessibilité pour les entreprises du secteur des services automobiles. Elles concernent des éléments susceptibles de toucher ces entreprises au quotidien (déchets, employés et employées, infrastructures et bâtiments comme des garages, etc.). Les résultats suggèrent que les enjeux environnementaux et la transition verte se retrouvent parmi les préoccupations générales des répondantes et répondants.

***TABLEAU 1.***
***MESURES LIÉES À LA TRANSITION VERTE PRÉSENTES DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR DES SERVICES AUTOMOBILES (QUESTION 5)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Programme de gestion et/ou de réduction et/ou de revalorisation des déchets | 52 % |
| Formation des employé.e.s sur les pratiques écoresponsables<br>*Exemples : meilleure gestion de l'eau, triage des déchets, etc.* | **41 %** |
| Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et installations<br>*Exemples : Certifications LEED, certifications ISO, rénovations avec matériaux écoénergétiques, etc.* | 34 % |
| Investissement dans les technologies vertes | 29 % |
| Obtention de certifications environnementales pour vos produits et/ou services | 26 % |
| Intégration de pratiques et/ou de procédés durables dans le processus de production | 24 % |
| Remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par l'énergie renouvelable | 20 % |
| Meilleure gestion de l'eau | 20 % |
| Réalisation d'audits environnementaux pour évaluer et améliorer les pratiques | 16 % |
| Aucune mesure | 13 % |
| Élaboration d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) | 9 % |
| Embauche de personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte | **4 %** |
| Initiatives de préservation de la biodiversité | 4 % |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

La question 6, sur l'adéquation entre les travailleurs et les travailleuses actuellement à l'emploi des entreprises participantes et les besoins liés à la transition verte de ces entreprises, a révélé une diversité de situations.

**34 % des entreprises indiquent que leurs employées et employés répondent entièrement aux besoins liés à la transition verte**, ce qui témoigne d'une préparation adéquate pour faire face aux enjeux environnementaux actuels et pour saisir les opportunités qui se présentent.

**D'autre part, 34 % des entreprises soulignent que leur main-d'œuvre répond partiellement aux besoins liés à la transition verte**, mais qu'il leur manque de main-d'œuvre spécialisée ou formée pour répondre pleinement à ces enjeux. Cette situation souligne l'importance de la formation et du développement des compétences pour soutenir la transition verte au sein des entreprises.

**Ainsi, plus des deux tiers (68 %) des répondantes et répondants indiquent que leurs employés et employées leur permettent de répondre au moins en partie aux enjeux de la transition verte**. Ces résultats indiquent une adéquation relativement satisfaisante entre les besoins des entreprises et les connaissances et compétences offertes par la formation de leurs employées et employés. Ces résultats suggèrent que certains éléments des programmes de formation disponibles pour le secteur des services automobiles permettent de répondre en partie aux besoins des entreprises. Ces éléments pourraient servir de point de départ afin d'améliorer les programmes de formation pour qu'ils répondent mieux aux besoins des entreprises en matière de transition verte.

16 % des entreprises déclarent que leur main-d'œuvre répond peu aux besoins liés à la transition verte, ce qui suggère néanmoins un besoin d'investissement dans le recrutement ou la formation de main-d'œuvre spécialisée dans ce domaine.

En outre, 6 % de répondants et répondantes soulignent que leur entreprise est très peu - ou pas du tout - touchée par ces enjeux. Enfin, 4 % des entreprises indiquent ne pas se préoccuper des enjeux environnementaux actuels. Ces deux choix de réponses représentent une proportion relativement faible de l'échantillon, témoignant d'un niveau d'engagement global élevé des entreprises du secteur des services automobiles envers la transition verte et ses enjeux.

***TABLEAU 2.***
***RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LEUR NIVEAU DE SATISFACTION PAR RAPPORT À LA CAPACITÉ DE LEUR MAIN-D'ŒUVRE À RÉPONDRE À LEURS BESOINS RELATIFS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 6)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS |
|---|---|
| **Entièrement**: Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent | **34 %** |
| **Partiellement**: Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé | 34 % |
| **Peu**: À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte | 16 % |
| **Pas du tout**: Nous n'avons ni l'expertise ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte. | **7 %** |
| Notre entreprise est **très peu - ou pas du tout -** touchée par les enjeux environnementaux actuels | 6 % |
| Nous ne nous préoccupons pas des enjeux environnementaux actuels | 4 % |

La question 7, qui aborde les obstacles empêchant les entreprises d'aller plus loin dans la mise en place de pratiques favorables à la transition verte, révèle une variété de défis rencontrés. Les répondants avaient la possibilité de sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent à leur situation.

**37 % des entreprises mentionnent manquer de temps pour analyser de meilleures options**, ce qui souligne une contrainte de temps dans la mise en œuvre de pratiques favorables à la transition verte.

**28 % des entreprises indiquent ne pas rencontrer d'obstacles à l'implantation de pratiques écoresponsables**. Il s'agit du deuxième choix de réponse le plus populaire, ce qui suggère une certaine facilité ou un alignement naturel avec les principes de durabilité environnementale.

**D'autre part, 26 % des entreprises déclarent manquer de connaissances ou de main-d'œuvre qualifiée à l'interne pour aller plus loin dans la transition verte**, ce qui met malgré tout en évidence un besoin général de développement des compétences et de la formation au sein de ces organisations.

En outre, 24 % des répondantes et répondants indiquent manquer de ressources financières et/ou éprouver des difficultés d'accès au financement, suggérant que verdir davantage le secteur des services automobiles pourrait nécessiter du soutien financier additionnel, ou du moins de l'aide pour permettre aux entreprises d'accéder à plus de financement.

Un peu moins du cinquième (18 %) des entreprises indiquent ne pas en savoir assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles, ce qui souligne le besoin de sensibilisation et d'information sur les bénéfices de telles pratiques. La même proportion de répondantes et répondants indique que les coûts associés à ces pratiques ne leur permettent pas de rester compétitifs, réitérant les enjeux de financement et d'informations supplémentaires mentionnés précédemment.

On retrouve aussi la structure inadéquate des programmes de soutien existants (12 %), le manque d'accès des fournisseurs et/ou des sous-traitants à des solutions favorables à la transition verte (11 %) et le fait que les clients ne soient pas encore prêts à utiliser les biens et services favorables à la transition verte (8 %) comme autres obstacles.

Seulement 4 % des répondantes et répondants indiquent que les changements induits par l'implantation de mesures favorables à la transition verte ne correspondent pas à leurs orientations ou leur culture d'entreprise. Il s'agit du choix de réponse le moins populaire, ce qui témoigne à nouveau du fort engagement du secteur des services automobiles envers la transition verte.

Ces résultats soulignent les principaux défis rencontrés par les entreprises membres d'Innoviste dans la mise en place de pratiques favorables à la transition verte, et mettent en lumière les domaines où des efforts supplémentaires peuvent être nécessaires pour surmonter ces obstacles. Les enjeux qui prévalent sont le manque de temps, le manque de connaissances et de main-d'œuvre qualifiée à l'interne, ainsi que le manque de ressources financières et la difficulté d'accès au financement. Il serait possible que des mesures de soutien afin d'assister les entreprises d'Innoviste dans l'obtention de financement pour la transition verte leur permettent de dégager du temps à l'interne pour implanter davantage de pratiques favorables à la transition verte. Ainsi, il serait possible de concevoir les mesures et politiques de soutien au secteur des services automobiles de façon à ce qu'elles amenuisent simultanément les deux principaux obstacles rencontrés par les entreprises du secteur des services automobiles.

***TABLEAU 3.***
***OBSTACLES EMPÊCHANT LES ENTREPRISES DU MILIEU DES SERVICES AUTOMOBILES D'ALLER PLUS LOIN DANS LA MISE EN PLACE DE PRATIQUES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 7)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options | 37 % |
| Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables | 28 % |
| Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne | 26 % |
| Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement | 24 % |
| Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles | 18 % |
| Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs | 18 % |
| La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate | 12 % |
| Nos fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas accès à des solutions favorables à la transition verte | 11 % |
| Nos clients ne sont pas encore prêts à utiliser nos biens/services favorables à la transition verte | 8 % |
| Ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise | 4 % |

**Note**: La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

La question 8, qui aborde les opportunités pour les employés et employées de suivre des formations sur les pratiques écoresponsables et/ou sur des enjeux liés à la transition verte, révèle une diversité de situations. Les répondants et répondantes avaient la possibilité de sélectionner une seule réponse parmi les choix proposés.

Comme nous pouvons le constater au graphique 4, **29 % des entreprises indiquent offrir à leurs employés et employées l'opportunité de suivre de telles formations**, ce qui témoigne d'un certain engagement en faveur du développement des compétences et de la sensibilisation environnementale au sein de ces organisations.

**21 % des entreprises déclarent ne pas offrir actuellement ces formations, mais envisagent de le faire dans un avenir proche**, ce qui suggère une prise de conscience de l'importance de telles formations pour soutenir la transition verte.

On remarque que les entreprises qui n'envisagent pas d'offrir ces formations en raison d'un manque d'intérêt

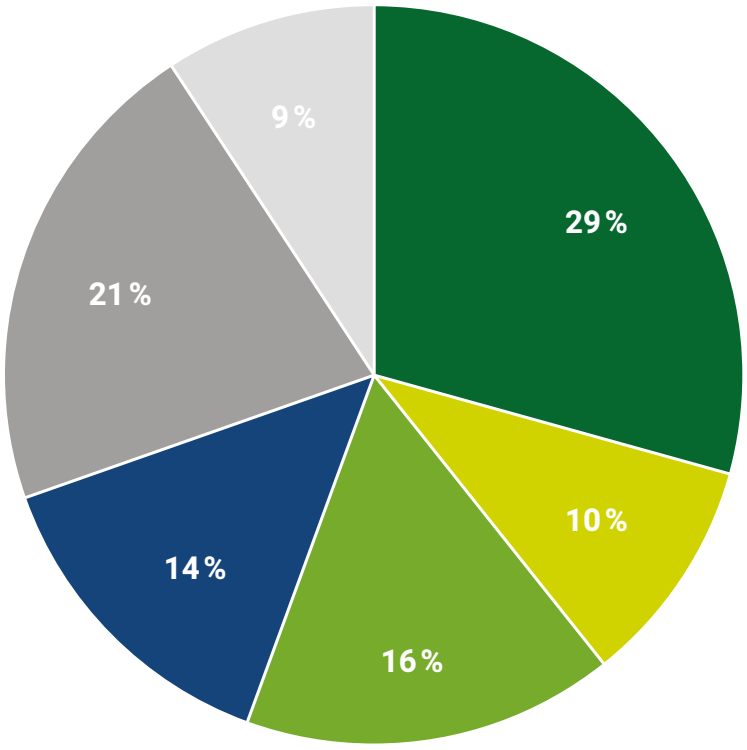
ou de ressources représentent 16 % des répondantes et répondants, ou encore que cette question ne s'applique pas à leur industrie pour 14 % d'entre eux. Ces réponses suggèrent la nécessité de repenser la formation pour la rendre plus accessible et mieux adaptée aux besoins des entreprises.

Les formations accessibles ne répondent pas aux besoins de l'entreprise pour 10 % des répondantes et répondants.

9 % des entreprises mentionnent ne pas offrir ces formations en raison d'un manque de ressources, ce qui souligne un besoin de soutien supplémentaire pour mettre en place de telles initiatives de formation.

Ces résultats mettent en lumière les efforts déployés par certaines entreprises pour former leurs employés et employées aux pratiques écoresponsables et à la transition verte, ainsi que les défis rencontrés par d'autres pour mettre en place de telles initiatives de formation. Globalement, 50 % des entreprises offrent déjà des formations concernant la transition verte ou envisagent de le faire dans un avenir rapproché. De plus, 9 % des répondantes et répondants déclarent avoir un intérêt à offrir ces formations à leurs employées et employés, mais manquer de ressources pour le faire. Ces résultats indiquent que plus de la moitié des entreprises reconnaissent l'importance de parfaire les connaissances et les compétences de leur main-d'œuvre pour faire face à la transition verte. Néanmoins, les résultats permettent aussi de constater que les formations disponibles à l'heure actuelle intéressent peu ou ne répondent pas aux besoins d'une proportion significative des entreprises, soulignant la nécessité de bonifier l'offre de formation pour le secteur des services automobiles.

***GRAPHIQUE 4.***
***OPPORTUNITÉ DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DES ENTREPRISES DE SUIVRE DES FORMATIONS SUR LES PRATIQUES ÉCORESPONSABLES ET/OU SUR DES ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (QUESTION 8)***




- Oui
- Non : Les formations accessibles ne répondent pas aux besoins de notre entreprise
- Non : Pas envisagé par manque d'intérêt ou de ressources
- Non : Ne s'applique pas à notre industrie
- Non : Envisagé dans un avenir rapproché
- Non : Intérêt a offrir ces formations, mais manque de ressources

# 3.3

# ANTICIPATIONS DES ENTREPRISES POUR LEUR AVENIR DANS UNE ÉCONOMIE EN TRANSITION

Les anticipations des entreprises concernant leurs besoins dans une économie en transition verte sont un aspect crucial pour leur adaptation et leur succès futur. Alors que la transition verte progresse, les entreprises doivent anticiper les changements dans leur secteur d'activité et dans leurs pratiques commerciales. Ces changements impacteront non seulement la manière dont elles opèrent, mais aussi le travail de leurs employés et employées. Les entreprises doivent être attentives aux tendances et aux besoins de leurs clients, ainsi qu'aux nouvelles compétences et technologies qui seront nécessaires. Cette prospective est essentielle pour assurer une transition réussie vers une économie plus durable et respectueuse de l'environnement, d'où l'importance de la question 9.

Les réponses à cette question, qui a pour objet l'impact de la transition verte sur le travail des employés et employées des entreprises et organisations sondées, montrent une pluralité de perspectives.

**41 % des entreprises prévoient que le travail de leurs employés et employées changera, ce qui pourrait nécessiter l'acquisition de nouvelles compétences.**

Cette anticipation souligne l'importance pour les entreprises de se préparer aux changements induits par la transition verte en développant les compétences de leur main-d'œuvre pour s'adapter aux nouvelles exigences du marché. Ce résultat réitère l'importance de repenser la formation concernant la transition verte dans le secteur des services automobiles pour qu'elle réponde mieux aux besoins des entreprises. Les travailleuses et travailleurs de ce secteur devront disposer des connaissances et des compétences nécessaires pour répondre aux nouvelles exigences de leur travail et permettre aux entreprises de saisir les opportunités qui se présenteront dans le cadre de la transition verte.

**28 % des répondants et répondantes n'anticipent aucun changement dans le travail de leurs employés et employées**. Il s'agit du deuxième choix de réponse le plus populaire, qui s'oppose au choix de réponse le plus populaire. Ce contraste pourrait indiquer que certaines entreprises ont déjà subi une grande partie des changements envisageables pour la transition verte, et donc qu'elles n'anticipent pas de changements majeurs à ce chapitre dans les cinq prochaines années. Ces résultats pourraient aussi signaler qu'une part

significative des entreprises anticipe que la transition verte ne provoquera pas un besoin de compétences dont leurs employées et employés ne disposent pas déjà.

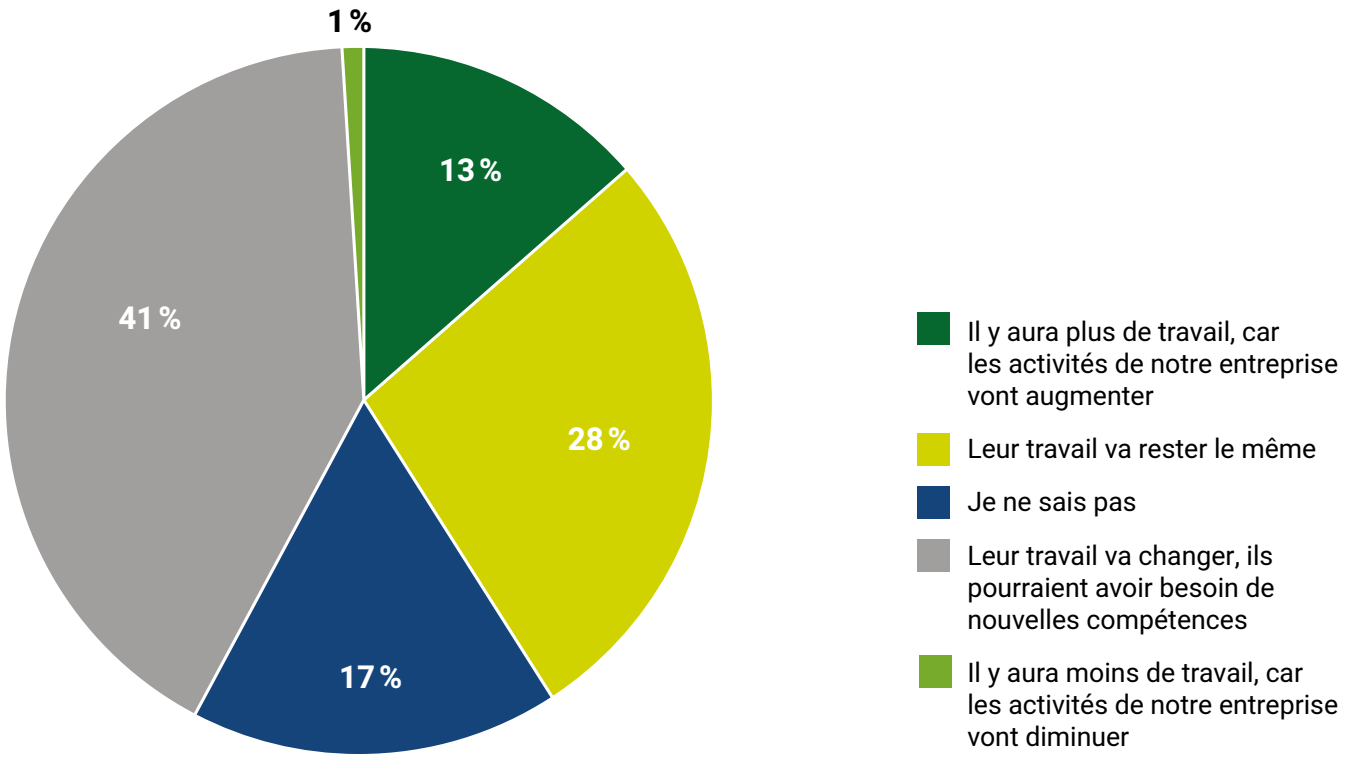
17 % des répondantes et répondants indiquent ne pas savoir comment la transition verte changera le travail de leurs employés et employées, suggérant que près du cinquième des entreprises de l'échantillon manquent d'information sur l'impact de la transition verte sur la main-d'œuvre et les emplois.

13 % des entreprises anticipent une augmentation du travail pour leurs employés et employées en raison d'une augmentation des activités de leur entreprise. Cette anticipation suggère une perception positive de l'impact de la transition verte sur leur entreprise, avec des opportunités de croissance et d'expansion.

**1 % seulement des entreprises prévoient une diminution du travail pour leurs employés et employées en raison d'une diminution des activités de leur entreprise**. Cela suggère une anticipation de changements importants dans le secteur d'activité de ces entreprises en lien avec la transition verte, entraînant potentiellement une réduction des effectifs. Selon les entreprises sondées, le secteur des services automobiles semble donc peu susceptible d'appartenir à la catégorie des secteurs qui pourraient nécessiter des mesures de soutien à la requalification des travailleurs.

Ces résultats mettent en lumière les diverses façons dont les entreprises membres d'Innoviste anticipent l'impact de la transition verte sur le travail de leurs employés et employées. Ils soulignent l'importance pour les entreprises de se préparer aux changements à venir en développant les compétences nécessaires pour s'adapter à une économie en transition verte. Les choix de réponses les moins souvent sélectionnés par les répondantes et répondants sont ceux qui concernent la variation anticipée du niveau d'activité des entreprises (augmentation ou diminution). Cela laisse présager que le principal enjeu de la transition verte de la main-d'œuvre pour le secteur automobile sera le développement des compétences des travailleurs et travailleuses, plutôt que des changements dans le volume d'activité économique du secteur. Ce constat met à nouveau l'accent sur l'importance d'assurer l'adéquation entre l'offre de formation et la demande de compétences dans ce secteur. Les résultats mettent aussi en lumière les besoins du secteur en matière de politiques publiques, sur lesquels nous reviendrons dans les recommandations à la section 5.

***GRAPHIQUE 5.***
***CHANGEMENT ANTICIPÉ DES TÂCHES DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LES CINQ PROCHAINES ANNÉES (QUESTION 9)***



# 3.3.1

# BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE, FORMATION ET RECRUTEMENT

Les besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre dans le cadre de la transition verte sont au cœur des préoccupations actuelles. **Pour réussir leur transition vers des pratiques plus durables, les entreprises doivent non seulement identifier les compétences requises pour opérer dans une économieverte, mais aussi mettre en place des programmes de formation et de recrutement adaptés**. Cette double exigence souligne l'importance pour les entreprises de repenser leurs stratégies de gestion des ressources humaines afin de s'adapter aux nouveaux défis posés par la transition verte, d'où l'importance d'identifier et de mettre en lumière ces besoins.

# 3.3.1.1 COMPÉTENCES

La question 10, sur les compétences à développer par le biais de la formation dans le cadre de la transition verte, permet de dégager les priorités des entreprises en matière de développement des compétences. Les répondants et répondantes devaient classer les compétences en ordre de priorité, avec le choix numéro 1 représentant leur priorité.

**31 % des entreprises identifient les compétences techniques spécifiques à la transition verte comme leur priorité numéro un**. Cela suggère une reconnaissance de l'importance des compétences techniques spécialisées pour réussir la transition vers des pratiques plus durables.

**27 % des entreprises classent les compétences en gestion de projet de développement durable comme leur priorité numéro un**. Cela met en lumière l'importance accordée à la capacité de planification stratégique et d'évaluation de l'impact environnemental des projets pour mener à bien la transition verte.

22 % des entreprises identifient les compétences en communication environnementale comme leur priorité numéro un. Cela souligne l'importance de la sensibilisation du public aux enjeux environnementaux et de la communication des initiatives de développement durable pour renforcer l'engagement en faveur de la transition verte.

**Le choix de réponse le plus fréquemment placé en dernière position, c'est-à-dire par 62 % des répondantes et répondants, est celui indiquant que les entreprises n'ont pas besoin de formation spécifique à la transition verte pour leurs employés et employées**. Ce résultat montre que les entreprises du secteur des services automobiles ont des besoins en matière de compétences spécifiques à la transition verte qui pourraient être comblés par la formation. Cependant, c'est tout de même une entreprise sur cinq (20 %) qui place cette option comme priorité numéro 1.

Ces résultats mettent en lumière les diverses priorités des entreprises en matière de développement des compétences pour la transition verte. Ils soulignent l'importance pour les entreprises de cibler les domaines de formation les plus pertinents pour leurs besoins spécifiques afin de réussir leur transformation vers des pratiques plus durables. Les résultats indiquent que l'ordre de priorité des compétences spécifiques à la transition verte pour le secteur des services automobiles place les compétences techniques spécifiques à la transition verte en première position, les compétences en gestion de projet de développement durable en deuxième position et les compétences en communication environnementale en dernière position.

***TABLEAU 4.***
***COMPÉTENCES LES PLUS IMPORTANTES À DÉVELOPPER PAR LA FORMATION SELON LES ENTREPRISES DU SECTEUR DES SERVICES AUTOMOBILES (QUESTION 10)***

| | PRIORITÉ 1 | PRIORITÉ 2 | PRIORITÉ 3 | PRIORITÉ 4 |
|---|---|---|---|---|
| **Compétences techniques spécifiques à la transition verte**<br>*Exemples : Mise en place de systèmes d'énergie solaire, embauche de spécialistes en gestion de l'eau, en maintenance des éoliennes, en économie circulaire, en économie environnementale, etc.* | 31 % | 32 % | 26 % | 11 % |
| **Compétences en gestion de projet de développement durable**<br>*Exemples : Planification stratégique pour l'adoption de pratiques respectueuses de l'environnement, évaluation de l'impact environnemental des projets, etc.* | 27 % | 29 % | 37 % | 7 % |
| **Compétences en communication environnementale**<br>*Exemples : Sensibilisation du public aux enjeux environnementaux, rédaction de rapports de développement durable, création de campagnes de sensibilisation, responsabilité sociale des entreprises, etc.* | 22 % | 34 % | 24 % | 20 % |
| Nous n'avons pas besoin de formation spécifique à la transition verte pour nos employé.e.s | 20 % | 5 % | 13 % | 62 % |

La question 11, sur les compétences génériques nécessaires pour faire face aux enjeux de la transition verte, permet de mettre en évidence les capacités considérées comme essentielles par les entreprises. Les répondants et répondantes pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés.

Les compétences génériques, également appelées compétences transversales, sont des capacités et des traits de personnalité qui peuvent être appliqués à différents contextes et industries. Contrairement aux compétences techniques, qui sont spécifiques à un domaine particulier, les compétences génériques sont des compétences de base qui sont souvent nécessaires pour réussir dans de nombreux emplois et situations de vie. Ces compétences incluent des aptitudes telles que la communication efficace, le travail d'équipe, la pensée critique et les autres choix de réponses à la question 11.

**69 % des entreprises identifient la capacité d'adaptation, l'ouverture d'esprit et au changement comme une compétence générique importante pour faire face aux enjeux de la transition verte. 50 % soutiennent que la vision à long terme est une compétence générique importante pour faire face aux enjeux de la transition verte. 38 % des entreprises soulignent l'importance de l'aptitude au travail d'équipe comme compétence générique nécessaire**. 33 % des répondants et répondantes misent sur la capacité de bien communiquer et 29 %, sur la créativité.

D'autres compétences génériques, comme l'autonomie et la capacité à travailler de façon indépendante (23 %), la pensée critique (20 %) et la capacité de réseautage et de créer des partenariats (16 %) ont été moins fréquemment mentionnées par les entreprises.

19 % des répondantes et répondants indiquent que la question ne s'applique pas à leur situation. Ce résultat suggère que certaines entreprises membres d'Innoviste accordent moins d'importance aux compétences humaines en tant qu'outils pour faire face aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qu'elle représente.

Ces résultats soulignent l'importance pour les entreprises de développer un ensemble de compétences génériques chez leurs employés et employées pour réussir leur transition vers une économie plus durable et respectueuse de l'environnement. Les résultats peuvent également suggérer que la formation diplômante devrait favoriser le développement de ces compétences afin que les étudiants puissent mieux en satisfaire la demande lorsqu'ils entreront sur le marché du travail. La capacité d'adaptation et la vision à long terme ressortent

de façon importante parmi les compétences prisées par les entreprises d'Innoviste. La formation continue et diplômante offerte dans le secteur des services automobiles aurait donc avantage à mettre l'accent sur ces compétences.

***TABLEAU 5.***
***COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES NÉCESSAIRES AUX EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES POUR MIEUX FAIRE FACE AUX ENJEUX DE LA TRANSITION VERTE (QUESTION 11)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Capacité d'adaptation, ouverture d'esprit et au changement | 69 % |
| Vision à long terme | 50 % |
| Aptitude de travail d'équipe | 38 % |
| Capacité à bien communiquer | 33 % |
| Créativité | 29 % |
| Autonomie et capacité à travailler de façon indépendante | 23 % |
| Pensée critique | 20 % |
| Ne s'applique pas | 19 % |
| Capacité de réseautage et création de partenariats | 16 % |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

# 3.3.1.2 FORMATION ET RECRUTEMENT

La question 12, sur l'amélioration de l'offre de formation continue pour les travailleurs et travailleuses en emploi afin de mieux répondre aux besoins des entreprises en matière de transition verte, permet de mettre en évidence plusieurs axes d'amélioration potentiels. Les répondants et répondantes pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés.

**37 % des entreprises pensent qu'il faudrait que la formation disponible pour les travailleurs et travailleuses en emploi soit plus facilement accessible. D'autre part, 34 % des entreprises estiment qu'il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi.**

On retrouve parmi les autres réponses, l'importance d'offrir des formations qui portent davantage sur les compétences techniques spécifiques liées à la transition verte (27 %). 27 % des répondantes et répondants soulignent également l'importance d'offrir des formations dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs et travailleuses restent à jour sur les connaissances nécessaires. 18 % des entreprises estiment que la formation continue devrait porter davantage sur les compétences humaines comme le travail d'équipe et la communication, ainsi que sur les compétences éthiques et environnementales.

Le troisième choix de réponse le plus populaire (29 %) est « je ne sais pas ». Cependant, l'analyse des réponses aux questions précédentes indique que le développement des compétences et leur adéquation avec les besoins des entreprises joueront un rôle clé dans la façon dont le secteur des services automobiles naviguera dans la transition verte. De plus, seulement 11 % des répondantes et répondants se disent satisfaits des programmes de formation continue actuellement offerts. Ces constats sont préoccupants, puisqu'il semble nécessaire de bonifier l'offre de formation, mais les résultats ne fournissent pas d'orientations aussi claires qu'il serait optimal pour y parvenir. Cela dit, les compétences techniques étaient la priorité numéro 1 la plus populaire parmi les réponses à la question 10, indiquant qu'insister sur ce type de compétences constituerait une bonification pertinente de la formation offerte dans le secteur des services automobiles.

Dans ce contexte, il est raisonnable de supposer que multiplier les programmes de formation et les rendre plus accessibles, tout en introduisant davantage de contenu sur les compétences techniques spécifiques à la transition verte, pourrait être bénéfique pour les entreprises membres d'Innoviste. Une fois ces mesures mises en place, un suivi des résultats permettrait de préciser davantage les orientations les plus pertinentes à introduire dans les programmes de formation continue pour mieux répondre aux besoins relatifs à la transition verte des entreprises du secteur des services automobiles.

***TABLEAU 6.***
***SOLUTIONS SOULEVÉES POUR FAVORISER UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE ET DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR DES SERVICES AUTOMOBILES (QUESTION 12)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Il faudrait que les formations disponibles pour les travailleurs.euses à l'emploi soient plus facilement accessibles (mieux informer les entreprises au sujet des formations existantes, diminuer les coûts, etc.) | 37 % |
| Il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs.euses déjà en emploi | 34 % |
| Je ne sais pas | 29 % |
| Il faudrait que les formations offertes portent davantage sur les compétences techniques spécifiques *(ex. : outils et technologies)* liées à la transition verte | 27 % |
| Il faudrait que les formations accessibles soient offertes dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs.euses restent à jour sur les connaissances qui leur sont nécessaires | 27 % |
| Il faudrait que les formations offertes abordent davantage les compétences humaines liées à la transition verte, comme le travail d'équipe, la communication et la capacité d'adaptation, la compréhension des enjeux éthiques et environnementaux | 18 % |
| Nous sommes déjà satisfaits des programmes de formation continue pour les travailleurs.euses déjà à l'emploi | 11 % |

**Note* *: La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

Les entreprises expriment diverses attentes concernant l'offre de formation diplômante dans leur domaine pour mieux répondre aux besoins liés à la transition verte. Les répondantes et répondants pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés à la question 13.

**La réponse la plus populaire à la question 13, sélectionnée par 39 % des répondantes et répondants, est « je ne sais pas ». Par ailleurs, près du cinquième des entreprises (17 %) se disent déjà satisfaites de l'offre de formation diplômante dans leur secteur**. Ces résultats pourraient indiquer que l'offre actuelle répond adéquatement aux besoins en matière de transition verte de certaines entreprises. Ils pourraient également être symptomatiques d'un manque d'information parmi les entreprises concernant la façon dont la formation diplômante dans le secteur des services automobiles peut contribuer à répondre à leurs besoins, ou d'un manque de communication entre les institutions offrant la formation diplômante et les entreprises.

**29 % des entreprises estiment que la formation diplômante devrait permettre aux travailleurs et travailleuses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique liées à la transition verte**, réitérant le rôle clé des compétences techniques dans la transition verte de la main-d'œuvre chez les entreprises membres d'Innoviste.

Un peu plus du quart des répondantes et répondants (26 %) estiment que les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail pour susciter un plus grand intérêt chez les étudiants et étudiantes.

18 % des répondantes et répondants soulignent la nécessité d'actualiser le contenu des formations pour que les compétences et les connaissances des étudiants et étudiantes répondent vraiment aux besoins des entreprises en matière de transition verte. Cette demande reflète un besoin d'adaptation aux technologies et des pratiques dans ce domaine.

13 % des entreprises soulignent également le besoin de rendre la formation diplômante plus accessible à travers les régions du Québec.

Certaines entreprises (12 %) souhaitent voir une augmentation du nombre d'étudiants et étudiantes s'inscrivant dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont elles ont besoin.

Ainsi, faire plus de place aux connaissances et aux compétences spécifiques à la transition verte, de même qu'à l'expérience pratique de leur mise en application, semble être le moyen privilégié par les répondantes et répondants pour faire en sorte que la formation diplômante permette de mieux répondre à leurs besoins relatifs à la transition verte.

***TABLEAU 7.***
***ADÉQUATION ENTRE L'OFFRE DE FORMATION DIPLÔMANTE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 13)***

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Je ne sais pas | 48 % |
| La formation diplômante devrait permettre aux travailleurs.euses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte | 19 % |
| Les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail et susciter un plus grand intérêt chez les étudiant.e.s. *(Actuellement, le faible nombre de diplômé.e.s sur le marché limite l'accès de notre entreprise à des candidat.e.s en nombre suffisant pour les postes nécessaires liés à la transition verte)* | 16 % |
| Le contenu de la formation devrait être mieux actualisé pour que les compétences et les connaissances vertes des étudiant.e.s répondent vraiment aux besoins de notre entreprise | 16 % |
| Je suis déjà satisfait des programmes de formation diplômante de nos employé.e.s | 10 % |
| La formation diplômante associée à notre industrie pourrait être offerte dans plus d'établissements et plus accessible à travers les régions du Québec | 6 % |
| Il faudrait qu'il y ait plus d'étudiant.e.s qui s'inscrivent dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont notre entreprise a besoin | 3 % |

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

L'analyse des réponses à la question 14, sur les mesures prioritaires pour se préparer à la transition verte, révèle des tendances significatives quant aux priorités des entreprises en matière de transition écologique.

Parmi les répondants et répondantes, **32 % classent la formation de la main-d'œuvre existante comme la mesure la plus importante**, réitérant l'importance de l'adaptation des connaissances et des compétences

des employées et employés dans le cadre de l'adaptation des entreprises membres d'Innoviste à la transition verte. Cette mesure est également le choix de priorité numéro 2 le plus populaire (23 %).

En troisième position, 18 % des répondantes et répondants identifient la promotion et l'implantation d'initiatives de développement durable comme une mesure essentielle, réitérant que ce type de mesure fait partie intégrante des préoccupations des entreprises du secteur des services automobiles. Il s'agit d'ailleurs également du deuxième choix de priorité numéro 1 le plus populaire.

La quatrième mesure prioritaire, choisie par 20 % des répondants et répondantes, est la collaboration avec les institutions offrant la formation initiale dans le domaine des services automobiles afin que les futurs employés et employées répondent mieux aux besoins des entreprises, soulignant ainsi l'importance de l'adéquation entre l'offre de formation et la demande de travail.

Les autres mesures, telles que l'embauche de main-d'œuvre spécialisée en environnement et/ou en écoresponsabilité ou la réalisation d'audits environnementaux, sont classées de manière moins prioritaire.

***TABLEAU 8.***
***MESURES QUI PEUVENT ÊTRE MISES EN PLACE POUR FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 14)***

| | PRIORITÉ 1 | PRIORITÉ 2 | PRIORITÉ 3 | PRIORITÉ 4 | PRIORITÉ 5 | PRIORITÉ 6 | PRIORITÉ 7 | PRIORITÉ 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Formation du personnel existant | **32 %** | **23 %** | 15 % | 9 % | 5 % | 7 % | 8 % | 2 % |
| Recherche et obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales | **26 %** | 17 % | 11 % | 15 % | 8 % | 13 % | 8 % | 3 % |
| Promotion et implantation d'initiatives et de pratique d'affaires écoresponsables au sein de notre entreprise | 9 % | 15 % | **18 %** | 13 % | **19 %** | 13 % | 7 % | 5 % |
| Collaboration avec les organisations offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employés corresponde mieux aux besoins des entreprises | 8 % | 13 % | 17 % | **20 %** | 18 % | 8 % | 11 % | 5 % |
| Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects | 5 % | 9 % | 15 % | 18 % | 16 % | 15 % | 14 % | 7 % |
| Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour mes employé.e.s. | 6 % | 15 % | 13 % | 10 % | 13 % | 16 % | 14 % | 23 % |
| Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité | 7 % | 3 % | 8 % | 7 % | 11 % | **20 %** | **24 %** | 21 % |
| Audits environnementaux (ISO 2001) | 8 % | 6 % | 3 % | 7 % | 10 % | 8 % | 15 % | **44 %** |

# 4

# CROISEMENT DE DONNÉES

L'analyse croisée permet de **comprendre les relations et les corrélations entre différentes variables étudiées dans le cadre de ce rapport**. Cela offre une vue plus approfondie sur les dynamiques à l'œuvre parmi les entreprises membres d'Innoviste et leur engagement dans la transition verte. Cette section présente les résultats des analyses croisées, mettant en lumière les associations significatives entre diverses réponses au sondage.

À la suite du croisement des réponses à plusieurs questions du sondage avec la taille des entreprises, on peut constater que la taille des entreprises semble peu affecter les réponses aux questions. En effet, la répartition des réponses par taille d'entreprise suit généralement la répartition des réponses pour l'ensemble de l'échantillon

**Les croisements de données les plus révélateurs sont ceux où les réponses aux questions du sondage sont croisées avec la région administrative où se situent les entreprises**. Globalement, le niveau de concentration des entreprises par région administrative permet de déceler certaines tendances à travers les réponses aux questions. Afin de mettre en lumière de façon plus évidente les résultats d'analyse ainsi obtenus, les régions administratives correspondant à moins de 5 % de l'échantillon ont été regroupées en une seule catégorie. La catégorie « Régions représentant moins de 5 % de l'échantillon » regroupe donc la Côte-Nord, l'Abitibi-Témiscamingue, l'Outaouais, Laval, le Centre-du-Québec, la Mauricie, le Saguenay–Lac-Saint-Jean et la Gaspésie-Île-de-la-Madeleine. L'ensemble regroupant ces régions représente 17 % des répondantes et répondants.

# 4.1

# CROISEMENT 1 – LES OPPORTUNITÉS DE FORMATION POUR LES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DES RÉGIONS SOUS-REPRÉSENTÉES

Le tableau 9 permet de constater qu'aucune des entreprises des régions représentant moins de 5 % de l'échantillon ne se dit intéressée à offrir à leur main-d'œuvre l'opportunité de suivre des formations sur certains aspects de la transition verte, mais ne pas en offrir par manque de ressources. Toutefois, elles sont parmi les plus nombreuses (26 %) à indiquer ne pas envisager d'offrir de formations par manque d'intérêt ou de ressources, comparativement à seulement 9 % des entreprises de la Montérégie et 6 % des entreprises de Montréal.

Par ailleurs, **les répondantes et répondants issus des régions représentant moins de 5 % de l'échantillon sont les moins nombreux à avoir répondu que leurs employés et employées avaient l'opportunité de suivre des formations concernant des aspects de la transition verte. En contrepartie, la réponse la plus populaire à la question 8 parmi les répondantes et répondants issus de Montréal et de la Montérégie est que leurs employées et employés ont l'opportunité de suivre des formations concernant des aspects de la transition verte (« oui »). Autrement dit, les entreprises situées dans les régions où le secteur des services automobiles est concentré semblent offrir davantage à leurs employées et employés l'opportunité de suivre des formations sur des aspects de la transition verte que celles situées dans les régions peu représentées dans l'échantillon.**

Les entreprises des régions représentant moins de 5 % de l'échantillon sont aussi les plus nombreuses à indiquer que ce type de formation ne s'appliquait pas à leur industrie.

**Ces résultats peuvent laisser envisager un manque d'accessibilité de la formation à propos de la transition verte et ses différents aspects dans les régions où on retrouve moins d'entreprises appartenant au secteur des services automobiles**. Ils pourraient aussi refléter un manque de connaissances ou de sensibilisation à propos des impacts possibles de la transition verte sur ces entreprises. L'analyse du prochain croisement permet de préciser ces éléments d'analyse.

***TABLEAU 9.***
***EMPLACEMENT DES ENTREPRISES ET LES OPPORTUNITÉS DE FORMATION POUR LES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS (QUESTIONS 3 & 8)***

| | OPPORTUNITÉS DE FORMATION POUR LES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **RÉGION ADMINISTRATIVE** | **OUI** | **NON** Envisagé dans un avenir rapproché | **NON** Les formations accessibles ne répondent pas aux besoins de notre entreprise | **NON** Intérêt à offrir ces formations, mais manque de ressources | **NON** Pas envisagé par manque d'intérêt ou de ressources | **NON** Ne s'applique pas à notre industrie | **TOTAL GLOBAL** |
| Montérégie | 35 % | 18 % | 15 % | 6 % | 9 % | 18 % | **100 %** |
| Montréal | 53 % | 12 % | 0 % | 12 % | 6 % | 18 % | **100 %** |
| Bas-Saint-Laurent | 17 % | 0 % | 0 % | 33 % | 33 % | 17 % | **100 %** |
| Capitale-Nationale | 17 % | 17 % | 17 % | 17 % | 17 % | 17 % | **100 %** |
| Chaudière-Appalaches | 27 % | 45 % | 0 % | 9 % | 18 % | 0 % | **100 %** |
| Estrie | 44 % | 33 % | 11 % | 11 % | 0 % | 0 % | **100 %** |
| Lanaudière | 14 % | 43 % | 0 % | 14 % | 29 % | 0 % | **100 %** |
| Laurentides | 17 % | 17 % | 17 % | 17 % | 33 % | 0 % | **100 %** |
| Régions représentant moins de 5 % de l'échantillon | 13 % | 17 % | 17 % | 0 % | 26 % | 26 % | **100 %** |
| **Total*** | **29 %** | **21 %** | **10 %** | **9 %** | **16 %** | **14 %** | **100 %** |

***Note**: Cette ligne indique la proportion de l'échantillon total ayant sélectionné chacune des options accessibles à la question 8. Par exemple, la cellule du tableau à l'intersection de la colonne « Oui » et de la colonne « Montérégie » (35 %) montre que 35 % des répondantes et répondants situés en Montérégie offrent l'opportunité à leur main-d'œuvre de suivre des formations en lien avec la transition verte et le développement durable. 29 % de l'ensemble des répondantes et répondants offrent cette opportunité à leurs employées et employés.*

# 4.2

# CROISEMENT 2 – L'AMÉLIORATION DE LA FORMATION CONTINUE DANS LES RÉGIONS SOUS-REPRÉSENTÉES

On peut remarquer au tableau 10 que la proportion d'entreprises issues des régions représentant moins de 5 % de l'échantillon se disant déjà satisfaites de l'offre de formation continue (9 %) est similaire à celle des entreprises de la Montérégie (12 %) et de Montréal (12 %). Or, l'un des choix de réponse les plus populaires à la question concernant les façons d'améliorer l'offre de formation continue parmi les entreprises des régions représentant moins de 5 % de l'échantillon est « je ne sais pas » (30 %). Il s'agit également d'un choix de réponse relativement populaire parmi les entreprises de plusieurs autres régions, dont la Montérégie, ce qui suggère un manque généralisé de connaissances à travers le secteur concernant la formation continue sur la transition verte et les bénéfices possibles de cette formation sur les entreprises.

Une autre suggestion d'amélioration de la formation continue populaire parmi les entreprises des régions représentant moins de 5 % de l'échantillon est celle d'offrir plus de programmes de formation (30 %). Les entreprises de plusieurs autres régions ont également sélectionné ces choix de réponses en grand nombre. Par exemple, 78 % des entreprises de l'Estrie indiquent vouloir davantage de programmes de formation, même si 44 % d'entre elles déclarent que leurs employées et employés ont l'opportunité de suivre des formations sur la transition verte et/ou les pratiques écoresponsables. Cela dit, l'offre de formation trop maigre et peu accessible semble freiner davantage les entreprises issues des régions représentant moins de 5 % de l'échantillon. Cette catégorie compte plusieurs régions éloignées des centres urbains, comme le Nord-du-Québec et la Gaspésie-îles-de-la-Madeleine.

**Ainsi, les efforts visant à combler les lacunes de l'offre de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi devraient s'attarder particulièrement aux régions éloignées et où le secteur des services automobiles est moins concentré, car ces lacunes y représentent un frein plus important que dans les autres régions du Québec**. La mise en place de réseaux de communication entre les entreprises appartenant à différentes régions administratives, en particulier entre celles où le secteur des services automobiles est plus concentré (comme la Montérégie et Montréal) et les régions comptant moins d'entreprises appartenant à ce secteur, pourrait être bénéfique pour l'ensemble du secteur en favorisant le partage des bonnes pratiques.

***TABLEAU 10.***
***RÉGION ADMINISTRATIVE ET LES CHANGEMENTS NÉCESSAIRES À LA FORMATION CONTINUE AFIN DE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DES ENTREPRISES (QUESTIONS 3 & 12)***

| | MODIFICATIONS À APPORTER À L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **RÉGION ADMINISTRATIVE** | **PLUS DE PROGRAMMES** | **PROGRAMMES DANS UNE PERSPECTIVE DE FORMATION CONTINUE** | **AUGMENTER L'ACCESSIBILITÉ** | **ABORDER DAVANTAGE LES COMPÉTENCES HUMAINES** | **ABORDER DAVANTAGE LES COMPÉTENCES TECHNIQUES** | **JE NE SAIS PAS** | **DÉJÀ SATISFAITS** |
| Montérégie | 26 % | 15 % | 35 % | 18 % | 24 % | 38 % | 12 % |
| Montréal | 35 % | 47 % | 41 % | 29 % | 29 % | 12 % | 2 % |
| Bas-Saint-Laurent | 0 % | 0 % | 17 % | 0 % | 17 % | 67 % | 17 % |
| Capitale-Nationale | 33 % | 33% | 17 % | 0 % | 17 % | 33 % | 17 % |
| Chaudière-Appalaches | 36 % | 36 % | 55 % | 27 % | 36 % | 27 % | 9 % |
| Estrie | 78 % | 44 % | 56 % | 22 % | 33 % | 11 % | 0 % |
| Lanaudière | 43 % | 14 % | 29 % | 0 % | 0 % | 29 % | 29 % |
| Laurentides | 50 % | 50 % | 83 % | 0 % | 67 % | 17 % | 0 % |
| Régions représentant moins de 5 % de l'échantillon | 30 % | 22 % | 22 % | 22 % | 26 % | 30 % | 9 % |
| **Total*** | **29 %** | **6 %** | **17 %** | **3 %** | **8 %** | **28 %** | **9 %** |

***Note** *: Cette ligne indique la proportion de l'échantillon total ayant sélectionné chacune des options accessibles à la question 12. Par exemple, la cellule du tableau à l'intersection de la colonne « Plus de programmes » et de la colonne « Montérégie » (26 %) montre que 26 % des répondantes et répondants situés en Montérégie souhaiteraient l'accès à plus de programmes de formations. 29 % de l'ensemble des répondantes et répondants souhaitent voir plus de programmes de formations rendus accessibles.*

# 5

# RECOMMANDATIONS POUR INNOVISTE

À partir des résultats contenus dans le présent rapport, il est possible de dégager des recommandations d'actions à mettre en place et de politiques publiques pour le CSMO Innoviste.

## 1. METTRE L'ACCENT SUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Les mesures de soutien au secteur des services automobiles devraient mettre l'accent sur le développement des compétences de la main-d'œuvre existante. Les résultats du sondage tendent à démontrer que les entreprises anticipent peu de fluctuation du volume d'activité économique dans leur secteur, mais qu'elles ne sont pas satisfaites de l'état actuel des connaissances et compétences relatives à la transition verte de leur main-d'œuvre actuelle. Ces connaissances et compétences peuvent être développées de plusieurs façons différentes.

Les résultats indiquent que l'expansion de l'offre de formation pour les travailleuses et travailleurs en emploi (ou « formation continue »), de même que l'augmentation de l'accessibilité de ce type de formation, seraient les mesures prioritaires à mettre en place pour mieux répondre aux besoins des entreprises. La formation, tant continue que diplômante, devrait également insister davantage sur les compétences techniques spécifiques à la transition verte. Pour mettre ces suggestions en pratique, **Innoviste pourrait collaborer avec les centres de formation, ou favoriser la communication et la collaboration entre ceux-ci et ses entreprises membres, afin que l'offre de formation puisse mieux s'adapter aux besoins des entreprises. Le CSMO Innoviste pourrait également développer lui-même davantage de formations pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi qui soient accessibles pour les entreprises et qui abordent les compétences techniques spécifiques à la transition verte.**

## 2. SENSIBILISER DAVANTAGE LES ENTREPRISES PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Les résultats du sondage mettent également en lumière un manque d'information et de conscientisation des entreprises du secteur des services automobiles par rapport à la transition verte et ses impacts possibles sur la main-d'œuvre. Le transport automobile étant au cœur des débats et des préoccupations entourant le verdissement général de l'économie québécoise, il est raisonnable d'anticiper que les entreprises du secteur des services automobiles devront disposer de main-d'œuvre ayant les connaissances et compétences requises pour faire face à des changements importants. Par exemple, l'électrification des transports pourrait nécessiter que les travailleurs et travailleuses du secteur des services automobiles aient les compétences nécessaires effectuer un ensemble de tâches sur des véhicules électriques.

Les répondantes et répondants semblent peu savoir comment la formation pouvait contribuer à répondre à leurs besoins relatifs à la transition verte. Peu d'entre eux se disent satisfaits de l'offre de formation actuelle, mais une part importante de l'échantillon déclare ne pas savoir comment l'améliorer pour qu'elle réponde mieux

à leurs besoins. **Des efforts de sensibilisation auprès des entreprises pourraient contribuer à l'obtention d'informations plus précises au sujet des besoins relatifs à la transition verte dans le secteur des services automobiles.**

### 3. SUIVI APRÈS PREMIÈRE BONIFICATION DE L'OFFRE DE FORMATION POUR PRÉCISER LES ORIENTATIONS SELON LES BESOINS QUI SE PRÉSENTENT

Dans ce contexte, nous considérons qu'il serait avisé de combler les lacunes que cette enquête a permis d'identifier dans l'offre de formation continue et diplômante à propos de la transition verte pour les entreprises du CSMO Innoviste, tout en effectuant un suivi continu du succès des mesures mises en place afin d'adapter les bonifications ultérieures de l'offre de formation en conséquence. **Pour ce faire, le CSMO Innoviste devra déterminer des indicateurs de performance, afin de mesurer les facteurs de succès de ces mesures et de mieux déterminer comment les adapter, au besoin.**

Puisqu'une proportion importante des répondantes et répondants est peu en mesure d'identifier leurs besoins en matière de formation, tant continue que diplômante, à propos de la transition verte et ses différents aspects, de nouveaux besoins sont susceptibles d'émerger à mesure que la mise en place des mesures avance. De plus, les efforts de sensibilisation précédemment recommandés pourraient contribuer à la précision des besoins des entreprises, dont il conviendra de tenir compte pour assurer un soutien adéquat au secteur des services automobiles dans le cadre de la transition verte.

### 4. MISE EN RELATION DES ENTREPRISES À TRAVERS LE SECTEUR ET ENTRE RÉGIONS

Les tendances entre les régions administratives et l'identification des besoins des entreprises en matière de formation offerte à leurs employées et employés indiquent que l'isolement relatif des entreprises de certaines régions freine leur engagement dans la transition verte. **Briser cet isolement relatif en favorisant la communication entre les entreprises des régions comprenant moins d'entreprises du secteur des services automobiles et celles qui en comptent davantage pourrait contribuer au partage des bonnes pratiques et à faire en sorte que le verdissement du secteur s'étende davantage à travers l'ensemble du Québec.**

**En suivant ces recommandations, le CSMO Innoviste offrira un soutien intéressant pour ses membres dans la transition verte, maximisant les bénéfices tout en minimisant les défis associés à ce changement essentiel.**

# 6 CONCLUSION

La transition verte représente à la fois un défi majeur et une opportunité significative pour les entreprises membres du CSMO Innoviste. Les résultats de l'enquête démontrent toutefois un niveau de prise de conscience sous-optimal de la part des entreprises, en particulier au sujet des mesures d'adaptation qui pourraient leur permettre de mieux saisir les opportunités qui se présenteront à elles dans le cadre de la transition verte.

Les entreprises situées dans les régions éloignées des centres urbains et comptant une plus faible concentration d'entreprises du secteur des services automobiles semblent davantage freinées dans leur engagement envers l'adaptation à la transition verte, en raison de lacunes dans la formation et la sensibilisation qui affectent l'ensemble du secteur.

Une part significative des entreprises anticipe des changements dans le travail de leurs employés et employées, qui devront disposer de nouvelles connaissances et compétences pour faire face à ces changements de façon optimale. **L'augmentation de l'offre de programmes de formation continue ainsi que de leur accessibilité, de même qu'accorder davantage d'importance aux compétences techniques spécifiques à la transition verte, pourrait favoriser l'atteinte de cet objectif.**

En conclusion, Innoviste doit jouer un rôle de catalyseur en créant de nouveaux leviers afin de soutenir ses membres face à leurs nouveaux besoins. En renforçant les collaborations avec les autorités publiques, en développant des partenariats stratégiques et en surveillant de près l'efficacité des initiatives mises en place, Innoviste pourra assurer une transition réussie vers une économie plus durable et prospère pour ses membres.

# ANNEXE 1
# QUESTIONNAIRE

## QUESTIONNAIRE GRAND DIAGNOSTIC VERT

**Proposition intermédiaire pour prétest**

Le Grand diagnostic vert est une initiative nationale pilotée par le pôle d'expertise en transition verte, mandatée par la ministre Kateri Champagne Jourdain. Cette enquête vise à évaluer la maturité des entreprises face à la transition verte, notamment en matière de main-d'œuvre. Comme CSMO dans votre secteur, nous désirons soutenir les projets d'initiatives et développement de compétences, en répondant adéquatement à vos enjeux, besoins et obstacles vers la transition verte. Pour accomplir notre travail, il faut être capable de bien cerner vos enjeux, vos besoins et vos orientations.

Nous vous invitons à répondre à ce questionnaire, d'une durée estimée de 15 minutes, qui s'inscrit dans le cadre de ce projet.

Ce court questionnaire sera essentiel pour identifier les perspectives et les besoins des entreprises en lien avec la transition verte. L'analyse des réponses permettra d'orienter les efforts dans la bonne direction, afin que les entreprises puissent recevoir le soutien dont elles ont réellement besoin. Merci de nous accorder quelques minutes de votre temps.

### PROFIL DES RÉPONDANT.E.S

1. QUEL EST LE NOM DE VOTRE ENTREPRISE OU ORGANISATION ?

2. COMBIEN D'EMPLOYÉ.E.S (À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL, INCLUANT LES STAGIAIRES ET TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES) COMPTE ACTUELLEMENT VOTRE ENTREPRISE ?

- 0/Travailleu.r.se autonome
- Entre 1 et 9 employé.e.s
- Entre 10 et 24 employé.e.s
- Entre 25 et 50 employé.e.s
- Entre 51 et 200 employé.e.s
- Entre 201 et 500 employé.e.s
- Entre 501 et 1000 employé.e.s
- Plus de 1001 employé.e.s

3. DANS QUELLE RÉGION ADMINISTRATIVE ONT LIEU LA MAJORITÉ DES ACTIVITÉS DE VOTRE ENTREPRISE ?
*(ex. : une entreprise minière dont les bureaux sont à Montréal mais qui exploite des mines sur la Côte-Nord doit choisir la Côte-Nord)*

- Bas-Saint-Laurent
- Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
- Saguenay–Lac-Saint-Jean
- Nord-du-Québec
- Capitale-Nationale
- Chaudière-Appalaches
- Mauricie
- Centre-du-Québec
- Estrie
- Montréal
- Laval
- Lanaudière
- Laurentides
- Montérégie
- Outaouais
- Abitibi-Témiscamingue
- Côte-Nord

# VOTRE ENTREPRISE ET LA TRANSITION VERTE AUJOURD'HUI

**Transition verte** : Il s'agit d'un mouvement vers une économie plus respectueuse de l'environnement, qui priorise les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique et les technologies propres. Au Québec et au Canada, cela comprend des investissements dans les infrastructures vertes, l'électrification des transports et le soutien à la recherche et au développement des technologies vertes. La transition verte nécessitera que les travailleurs apprennent de nouvelles compétences et que certains changent d'emplois. La transition verte fait partie de la notion de transition juste. Elle désigne l'accompagnement des travailleurs et des entreprises pendant la transition verte, afin que personne ne soit laissé pour compte en raison des changements économiques qu'elle provoque.

4. DEPUIS LES 10 DERNIÈRES ANNÉES, VOTRE ENTREPRISE A-T-ELLE DÛ INITIER DES CHANGEMENTS EN RAISON DES ENJEUX CONCERNANT L'ENVIRONNEMENT ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

5. LES OPTIONS SUIVANTES SONT DES MESURES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE. PARMI CES MESURES, LESQUELLES SONT PRÉSENTES DANS VOTRE ENTREPRISE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- Formation des employé.e.s sur les pratiques écoresponsables *(Exemples : meilleure gestion de l'eau, triage des déchets, etc.)*
- Embauche de personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte
- Programme de gestion et/ou de réduction et/ou de revalorisation des déchets
- Obtention de certifications environnementales pour vos produits et/ou services
- Remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par l'énergie renouvelable
- Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et installations *(Exemples : certifications LEED, certifications ISO, rénovations avec matériaux écoénergétiques, etc.)*
- Intégration de pratiques et/ou de procédés durables dans le processus de production
- Investissement dans les technologies vertes
- Initiatives de préservation de la biodiversité
- Meilleure gestion de l'eau
- Élaboration d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)
- Réalisation d'audits environnementaux pour évaluer et améliorer les pratiques
- Aucune mesure

6. DANS QUELLE MESURE LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES PRÉSENTEMENT À L'EMPLOI DE VOTRE ENTREPRISE RÉPONDENT-ILS AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE LIÉS À LA TRANSITION VERTE ?

- **Entièrement** : Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent
  **Partiellement** : Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé
- **Peu** : À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte
- **Pas du tout** : Nous n'avons ni l'expertise ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte.
- Nous ne nous préoccupons pas des enjeux environnementaux actuels
- Notre entreprise est très peu - ou pas du tout - touchée par les enjeux environnementaux actuels

7. QUELS SONT LES OBSTACLES QUI EMPÊCHENT VOTRE ENTREPRISE D'ALLER PLUS LOIN DANS LA MISE EN PLACE DE PRATIQUES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE ?
*Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise*

- Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles
- Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options
- Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne
- Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement
- Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs
- La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate
- Nos clients ne sont pas encore prêts à utiliser nos biens/services favorables à la transition verte
- Nos fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas encore accès à des solutions favorables à la transition verte.
- Les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs
  Ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise
- Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables

8. LES EMPLOYÉS DE VOTRE ENTREPRISE ONT-ILS L'OPPORTUNITÉ DE SUIVRE DES FORMATIONS SUR LES PRATIQUES ÉCORESPONSABLES ET/OU SUR DES ENJEUX LIÉS À L'ENVIRONNEMENT ?

- Oui
- Non : Envisagé dans un avenir rapproché.
- Non : Les formations accessibles ne répondent pas au besoin de notre entreprise.
- Non : Intérêt à offrir ces formations, mais manque de ressources.
- Non : Pas envisagé par manque d'intérêt ou de ressources.
- Non : Ne s'applique pas à notre industrie

## VOS ANTICIPATIONS POUR L'AVENIR DE VOTRE ENTREPRISE DANS UNE ÉCONOMIE EN TRANSITION VERTE

9. DANS LES CINQ PROCHAINES ANNÉES, COMMENT ANTICIPEZ-VOUS QUE LA TRANSITION VERTE CHANGERA LE TRAVAIL DE VOS EMPLOYÉS ?

- Il y aura moins de travail, car les activités de notre entreprise vont diminuer.
- Il y aura plus de travail, car les activités de notre entreprise vont augmenter.
- Leur travail va changer, ils pourraient avoir besoin de nouvelles compétences.
- Leur travail va rester le même.
- Je ne sais pas.

## VOS BESOINS EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE

**Compétences**

10. QUELLES COMPÉTENCES, VISANT LA TRANSITION VERTE, SERAIENT À DÉVELOPPER PAR DE LA FORMATION ? *Classez-les en ordre de priorité pour votre entreprise.*

- **Compétences techniques spécifiques à la transition verte** *(Exemples : Mise en place de systèmes d'énergie solaire, embauche de spécialistes en gestion de l'eau, en maintenance des éoliennes, en économie circulaire, en économie environnementale, etc.)*
- **Compétences en gestion de projet de développement durable** *(Exemples : Planification stratégique pour l'adoption de pratiques respectueuses de l'environnement, évaluation de l'impact environnemental des projets, etc.)*
- **Compétences en communication environnementale** *(Exemples : Sensibilisation du public aux enjeux environnementaux, rédaction de rapports de développement durable, création de campagnes de sensibilisation, responsabilité sociale des entreprises, etc.)*
- **Nous n'avons pas besoin de formation spécifique de la transition verte pour nos employés.es**

11. QUELLES COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES VOS EMPLOYÉ.ES DEVRONT-ILS AVOIR POUR PERMETTRE À VOTRE ENTREPRISE DE MIEUX FAIRE FACE AUX ENJEUX PRÉSENTÉS PAR LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

**Compétences génériques** : Capacités propres à une personne qui sont utiles dans tous les milieux de vie.

- Capacité d'adaptation, ouverture d'esprit et au changement
- Aptitude de travail d'équipe
- Autonomie et capacité à travailler de façon indépendante
- Pensée critique
- Créativité

Capacité à bien communiquer

- Capacité de réseautage et création de partenariats
- Vision à long terme
- Ne s'applique pas

## FORMATION ET RECRUTEMENT

12. SELON VOUS, COMMENT L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE POUR LES TRAVAILLEURS EN EMPLOI POURRAIT-ELLE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- Il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs.euses déjà en emploi.
- Il faudrait que la formation disponible pour les travailleurs.euses en emploi soit plus facilement accessible *(Exemples : mieux informer les entreprises au sujet des formations existantes, diminuer les coûts, etc.).*
- Il faudrait que les formations offertes portent davantage sur les compétences techniques spécifiques *(exemples : outils et technologies)* liées à la transition verte.
- Il faudrait que les formations offertes abordent davantage les compétences humaines liées à la transition verte, comme le travail d'équipe, la communication et la capacité d'adaptation, la compréhension des enjeux éthiques et environnementaux.
- Il faudrait que les formations accessibles soient offertes dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs.euses restent à jour sur les connaissances qui leur sont nécessaires.

- Nous sommes déjà satisfaits des programmes de formation pour les travailleurs.euses déjà en emploi.
- Je ne sais pas

13. SELON VOUS, L'OFFRE DE FORMATION DIPLÔMANTE DANS VOTRE DOMAINE *(diplômes universitaires, diplômes d'études professionnelles [DEP], techniques, etc.)* POURRAIT-ELLE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- La formation diplômante devrait permettre aux travailleurs.euses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte.
- Il faudrait qu'il y ait plus d'étudiant.e.s qui s'inscrivent dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont notre entreprise a besoin.
- Le contenu de la formation devrait être mieux actualisé pour que les compétences et les connaissances vertes des étudiant.e.s répondent vraiment aux besoins de mon entreprise.
- Les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail et susciter un plus grand intérêt chez les étudiants. (Actuellement, le faible nombre de diplômé.e.s sur le marché limite l'accès de notre entreprise à des candidat.e.s en nombre suffisant pour les postes liés à la transition verte nécessaires).
- La formation diplômante associée à notre industrie pourrait être offerte dans plus d'établissements et plus accessible à travers les régions du Québec.
- Je suis déjà satisfait des programmes de formation continue de mes employés.
- Je ne sais pas.

14. LES OPTIONS SUIVANTES SONT DES MESURES QU'UNE ENTREPRISE POURRAIT METTRE EN PLACE POUR SE PRÉPARER À FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE ET CELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE. *Classez-les en ordre de priorité pour votre entreprise.*

- Recherche et obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales
- Formation du personnel existant
- Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité
- Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects
- Collaboration avec les institutions offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employé.e.s corresponde mieux aux besoins des entreprises
- Promotion et implantation d'initiatives et de pratique d'affaires écoresponsable au sein de notre entreprise *(Exemples : implantation d'un programme de gestion des déchets, de pratiques de production responsables, etc.)*
- Audits environnementaux (ISO 2001)
- Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour nos employé.e.s.

# ANNEXE 2
# LEXIQUE

Ce lexique est conçu pour vous fournir des définitions claires et accessibles des termes couramment utilisés en analyses statistiques. Les termes présentés ici sont essentiels pour interpréter les résultats des enquêtes et des études, et pour comprendre les discussions sur les données dans divers domaines, allant de l'économie, en passant par la sociologie pour se rendre même jusqu'à la médecine.

**Échantillon** : Un échantillon est un sous-groupe de la population totale que l'on étudie. Il est sélectionné de manière à représenter fidèlement l'ensemble de cette population. Par exemple, pour étudier les habitudes de lecture des Québécois, on pourrait interroger un groupe représentatif de personnes vivant au Québec.

**Variables** : En statistique et en recherche, une variable est un élément, une caractéristique ou une quantité qui peut prendre différentes valeurs. Les variables sont ce que les chercheurs mesurent, manipulent ou observent dans le cadre d'une étude. Elles peuvent représenter tout type de donnée : de simples nombres, des catégories, des comportements, des traits, etc. Les variables peuvent être classées en plusieurs types, chacun ayant des caractéristiques et des utilisations spécifiques.

**Marge d'erreur** : La marge d'erreur indique la précision des résultats obtenus à partir de l'échantillon. Elle exprime l'écart maximal attendu entre les résultats de l'échantillon et ceux que l'on obtiendrait si toute la population avait été étudiée. Par exemple, une marge d'erreur de ±3 % signifie que les résultats peuvent varier de 3 % de plus ou de moins que ce qui est rapporté.

**Probabiliste** : Un échantillon probabiliste est sélectionné de manière que chaque membre de la population ait une chance connue et non nulle d'être choisi. Cela garantit que l'échantillon est représentatif de la population. Par exemple, tirer au sort des numéros de téléphone pour une enquête est une méthode probabiliste.

**Population** : La population désigne l'ensemble des individus ou des éléments que l'on souhaite étudier. Cela peut être tous les habitants d'une ville, tous les étudiants d'une université, ou tous les produits fabriqués par une usine. L'échantillon est prélevé dans cette population.

**Niveau de confiance** : Le niveau de confiance indique la probabilité que les résultats de l'échantillon soient représentatifs de la population. Un niveau de confiance de 95 % signifie que si l'on répétait l'étude 100 fois, les résultats seraient fiables 95 fois sur 100.

**Ventilation** : La ventilation renvoie au fait que les données sont réparties ou classées en différentes catégories. Par exemple, les résultats d'une enquête peuvent être ventilés par âge, sexe, ou région géographique, pour analyser les différences entre ces groupes.

**Représentativité** : La représentativité est la qualité d'un échantillon qui reflète fidèlement les caractéristiques de la population totale dont il est issu. Un échantillon représentatif permet d'obtenir des résultats et des conclusions qui peuvent être généralisés à l'ensemble de la population. Pour qu'un échantillon soit représentatif, il doit inclure des proportions correctes de divers sous-groupes de la population (par exemple, âge, sexe, revenu, etc.), de manière que les résultats de l'échantillon soient similaires à ceux que l'on obtiendrait si toute la population était étudiée. La représentativité est essentielle pour la validité des enquêtes et des études statistiques, car elle assure que les conclusions tirées de l'échantillon sont applicables à la population globale.

**Cibles** : Les cibles sont les groupes spécifiques au sein de la population que l'on souhaite étudier ou atteindre avec une enquête ou une étude. Par exemple, une campagne publicitaire peut cibler les jeunes adultes âgés de 18 à 25 ans. Ils peuvent aussi désigner le nombre de répondantes ou répondants nécessaire pour arriver à une représentativité désirée.

**Tableaux croisés** : Les tableaux croisés, aussi appelés tableaux de contingence, sont des outils utilisés en statistique pour examiner la relation entre deux variables catégorielles ou plus. Ils permettent de visualiser et de résumer les données en montrant la distribution des variables en fonction des catégories de l'une par rapport aux catégories de l'autre.

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

Enviro Compétences

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

# TABLE DES MATIÈRES


1. INTRODUCTION 513

CONTEXTE 513

OBJECTIFS 514

MÉTHODOLOGIE 514

2. FAITS SAILLANTS 518

3. SECTEUR PRIMAIRE 519

PARTIE 1 : EXPLORER LES DÉFIS ET LES OPPORTUNITÉS LIÉS À LA TRANSITION VERTE DANS LES ENTREPRISES 519

PARTIE 2 : ANTICIPER LES IMPACTS DE LA TRANSITION VERTE SUR LES ENTREPRISES ET LES COMPÉTENCES DES EMPLOYÉS 523

CONCLUSION 525

RECOMMANDATIONS 525

4. SECTEUR SECONDAIRE 527

PARTIE 1 : EXPLORER LES DÉFIS ET LES OPPORTUNITÉS LIÉS À LA TRANSITION VERTE DANS LES ENTREPRISES 527

PARTIE 2 : ANTICIPER LES IMPACTS DE LA TRANSITION VERTE SUR LES ENTREPRISES ET LES COMPÉTENCES DES EMPLOYÉS 531

CONCLUSION 533

RECOMMANDATIONS 534

5. SECTEUR TERTIAIRE 535

PARTIE 1 : EXPLORER LES DÉFIS ET LES OPPORTUNITÉS LIÉS À LA TRANSITION VERTE DANS LES ENTREPRISES 535

PARTIE 2 : ANTICIPER LES IMPACTS DE LA TRANSITION VERTE SUR LES ENTREPRISES ET LES COMPÉTENCES DES EMPLOYÉS 539

CONCLUSION 540

RECOMMANDATIONS 541

6. CONCLUSION 543

ANNEXES 544

# 1

# INTRODUCTION

## CONTEXTE

L'expression « transition verte » désigne le processus continu par lequel on observe un changement de paradigme économique vers l'économie verte. La transition verte affecte l'ensemble des économies et des sociétés. Elle entraîne dans son sillage une transition verte de la main-d'œuvre. Les entreprises et la main-d'œuvre sont en première ligne de la transition verte et peuvent bénéficier d'une transition planifiée et coordonnée. Cependant, sans les outils nécessaires pour faire face aux impacts des changements climatiques, elles pourraient également subir des préjudices.

Selon le Programme des Nations unies pour l'environnement, 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 »[1]. C'est la définition retenue par le ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs du Québec (MELCCFP)[2]. La « transition verte » renvoie quant à elle au processus qui mène à cette nouvelle économie[3]. Elle cherche à transformer les modes de production et de consommation des différents secteurs, notamment par la circularisation de l'économie, pour réduire leurs émissions de gaz à effet de serre (GES) et leurs impacts environnementaux, et ainsi créer des modèles économiques plus durables sur le plan écologique et social. Ce réalignement économique implique son lot de défis et d'occasions pour la main-d'œuvre partout dans le monde, notamment du fait que les changements à réaliser sont profonds, doivent être implantés rapidement et ont une portée transversale.

Dans ce contexte, le Grand diagnostic vert émerge comme une initiative québécoise pilotée par le Pôle d'expertise en transition verte, mandaté mandaté par la Commission des partenaires du marché travail. Ce projet vise à fournir aux représentants et représentantes des entreprises et de la main-d'œuvre les outils nécessaires pour maximiser les bénéfices et minimiser les préjudices lors de la transition.

Le Grand diagnostic vert se décline en quatre volets :

- Une analyse documentaire et une revue de la littérature comparée (Canada, États-Unis et Europe occidentale) sur la transition verte de la main-d'œuvre (volet 1) ;
- Une vaste enquête menée auprès des entreprises

---

[1] *Programme des Nations unies pour l'environnement (2011). Vers une économie verte. Pour un développement durable et l'éradication de la pauvreté, p. 16, https://www.unep.org/fr/resources/rapport/vers-une-economie-verte-pour-un-developpement-durable-et-une-eradication-de-la*

[2] *Ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques (2021). Indicateurs d'économie verte, https://www.environnement.gouv.qc.ca/developpement/indicateurs/economie-verte.htm*

[3] *L'Institut de la Statistique du Québec (ISQ) définit la « croissance verte » ou la « croissance propre » comme « un état de transition progressive vers l'économie verte, qui, elle, représenterait un état de transition vers le développement durable ». ISQ (2020). Cadre conceptuel et indicateurs pour la mesure de l'économie verte, p. 14, https://bdso.gouv.qc.ca/docsken/multimedia/PB01600FR_mesure_economie_verte2020H00F00.pdf*

membres des 28 comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), afin d'analyser les impacts de la transition verte sur la main-d'œuvre au Québec (volet 2) ;

- Des groupes de discussion organisés avec les trois grandes familles d'entreprises au Québec, soit les secteurs primaire, secondaire et tertiaire (volet 3) ;
- Un rapport général d'enquête qui synthétise les résultats de l'analyse documentaire, de la revue de littérature, de l'enquête et des groupes de discussion (volet 4).

Le présent rapport propose une analyse détaillée des entretiens menés auprès des représentants et représentantes des CSMO, regroupés au sein de trois grandes familles économiques : les secteurs primaire, secondaire et tertiaire. Cet exercice est essentiel pour mesurer et accompagner la préparation des secteurs économiques du Québec à la transition verte, garantissant ainsi un avenir durable et inclusif pour tous.

# OBJECTIFS

Ce rapport fournit des enseignements précieux qui contribueront à orienter de futures actions structurantes du Gouvernement du Québec, du Pôle d'expertise en transition verte, des CSMO ainsi que des entreprises, et à réussir une transition verte efficace et inclusive pour l'ensemble des acteurs impliqués.

De manière spécifique, les objectifs des groupes de discussion sont les suivants :

- **Tester les résultats de l'enquête menée auprès des entreprises** : comparer les résultats globaux obtenus lors de l'enquête menée auprès des entreprises (volet 2) avec les connaissances des CSMO ;
- **Enrichir les résultats de l'enquête avec des informations complémentaires de qualité** : recueillir des données qualitatives auprès d'acteurs et d'actrices qui connaissent bien la réalité terrain des entreprises de leur secteur, et qui peuvent ainsi enrichir l'analyse des réponses données par leurs membres aux questions du sondage, en identifiant des nuances et des spécificités sectorielles ;
- **Dégager des constats et les pistes d'action consensuels** : favoriser le dialogue entre différents secteurs économiques pour établir des consensus sur les enjeux de la transition verte et de la main-d'œuvre, ainsi que des recommandations adaptées et pertinentes.

# MÉTHODOLOGIE

Cette section offre un aperçu global de la méthodologie employée pour identifier et mobiliser les CSMO dans le cadre des groupes de discussion du volet 3 du Grand diagnostic vert.

Cette démarche a permis de recueillir des informations précieuses sur les défis et les besoins des entreprises face à la transition verte.

Toutefois, certaines limites ont été observées, telles que l'impact différencié des secteurs économiques et une participation inégale des CSMO, influençant ainsi les conclusions et les recommandations.

**Sélection des CSMO**

Nous avons sélectionné 4 à 8 CSMO représentatifs au sein des secteurs primaire, secondaire et tertiaire. Leur expertise et leur connaissance approfondie des réalités de leurs membres ont été essentielles pour la conduite des discussions. La composition des groupes de discussion a été principalement déterminée selon trois critères :

- Le nombre total d'entreprises membres du secteur économique du CSMO ;
- Le nombre total d'employés du secteur économique du CSMO ;
- La taille des groupes de discussion.

Cette méthodologie visait à regrouper plusieurs domaines économiques au sein de grandes catégories, à savoir les secteurs primaire, secondaire et tertiaire, afin de constituer des groupes partageant des réalités similaires.

| CSMO DU SECTEUR PRIMAIRE | | |
|---|---|---|
| **CSMO** | **NOMBRE D'ENTREPRISES MEMBRES** | **NOMBRE D'EMPLOYÉ.E.S** |
| Production agricole (AGRIcarrières) | 29 380 | 70 515 |
| Aménagement forestier (ForêtCompétences) | 6 200 | 9 238 |
| Pêches maritimes (CSMOPM) | 1 469 | 8 628 |
| Industrie minière (CSMO Mines) | 24 | 17 228 |

| CSMO DU SECTEUR SECONDAIRE | | |
|---|---|---|
| **CSMO** | **NOMBRE D'ENTREPRISES MEMBRES** | **NOMBRE D'EMPLOYÉ.E.S** |
| Bois (Formabois) | 994 | 27 437 |
| Énergies, procédés et chimie (CoeffiScience) | 636 | 18 651 |
| CSMO Habitation | 11 914 | 38 389 |
| Industrie électrique et électronique (Élexpertise) | 1 300 | 25 000 |
| Industrie des plastiques et des composites (PlastiCompétences) | 422 | 21 000 |
| Transformation alimentaire (CSMOTA) | 2 700 | 70 000 |
| Caoutchouc (CSMO Caoutchouc) | 82 | 6 025 |
| Fabrication métallique industrielle (PERFORM) | 3 367 | 95 845 |

| CSMO DU SECTEUR TERTIAIRE | | |
|---|---|---|
| **CSMO** | **NOMBRE D'ENTREPRISES MEMBRES** | **NOMBRE D'EMPLOYÉ.E.S** |
| Horticulture ornementale - commercialisation et services (HortiCompétences) | 5 939 | 27 437 |
| Tourisme - Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT) | 24 161 | 18 651 |
| Transport routier (Camo-route) | 26 391 | 38 389 |
| Technologies de l'information et des communications (TECHNOCompétences) | 23 906 | 25 000 |
| Économie sociale et action communautaire (CSMO-ÉSAC) | 18 643 | 21 000 |
| Commerce de détail (Détail Québec) | 22 213 | 70 000 |
| Communications graphiques (GrafiCompétences) | 2 001 | 6 025 |
| Secteur des véhicules motorisés (Innoviste) | 27 916 | 95 845 |

**Élaboration des questions et organisation des groupes de discussion**

Nous avons utilisé les résultats de l'enquête menée auprès des entreprises (volet 2) du Grand diagnostic vert pour élaborer des questions pertinentes à poser à leurs CSMO. Cette intégration a permis d'assurer que les groupes de discussion soient éclairés et alignés sur les besoins et les préoccupations identifiés dans le rapport d'enquête menée auprès des entreprises (volet 2).

Des groupes de discussion ont été organisés séparément pour chaque secteur, permettant ainsi de poser des questions en lien avec les résultats rapportés dans les sondages de l'enquête menée auprès des entreprises (volet 2) du Grand diagnostic vert. Des notes ont été prises pour synthétiser les informations recueillies durant ces riches échanges.

**Analyse des résultats**

Les discussions ont permis d'identifier des thématiques de réponses récurrentes concernant les obstacles à la transition verte ainsi que les types de soutien nécessaires, renforçant la classification et la pertinence des constats et des recommandations.

**Limites méthodologiques**

Bien que la méthodologie ait été conçue de manière rigoureuse, certaines limites doivent être notées :

- **Impact variable des secteurs économiques des CSMO sur la transition verte** : les entreprises affiliées aux CSMO ont des influences variées sur la transition verte. Certaines contribuent

de manière significative à l'empreinte carbone du Québec, tandis que d'autres ont un impact plus marginal. De plus, il arrive que des entreprises à forte empreinte carbone aient un effet limité sur d'autres aspects environnementaux, tels que la consommation d'eau ou les émissions de polluants atmosphériques. Cette diversité d'impacts rend difficile l'identification des CSMO confrontés aux plus grands défis environnementaux, compliquant ainsi l'établissement d'un critère de sélection additionnel des CSMO pour les groupes de discussion.

- **Accès aux résultats de l'enquête avant les groupes de discussion** : les participants n'ont pas eu l'occasion de consulter les résultats de l'enquête menée auprès des entreprises (volet 2) du Grand diagnostic vert. Ils n'ont donc pas pu prendre connaissance des données sur lesquelles se fondaient les questions posées lors des groupes de discussion.
- **Participation des CSMO** : la participation aux groupes de discussion n'a pas inclus l'ensemble des CSMO. Certains n'étaient pas disponibles, tandis que d'autres n'ont pas pu être sélectionnés afin de maintenir une taille de groupe optimale et assurer à chaque participant et participante un temps de parole suffisant.

En somme, cette méthodologie a structuré et enrichi les discussions sur les enjeux de la transition verte dans différents secteurs représentés par les CSMO. L'identification ciblée des CSMO, l'élaboration de questions pertinentes rattachées à l'enquête menée auprès des entreprises (volet 2) et l'organisation de groupes de discussion ont permis de recueillir des données essentielles sur les défis et les besoins des entreprises. Malgré certaines limites, notamment en matière de participation et de diversité des impacts sectoriels, les résultats obtenus fournissent une base solide pour formuler des recommandations éclairées et adaptées à une transition verte efficace et inclusive.

# 2

# FAITS SAILLANTS

La transition verte représente un défi fondamental qui touche tous les secteurs de l'économie. Lors de récents groupes de discussion, une prise de conscience croissante a émergé quant à l'importance d'intégrer des critères environnementaux dans les processus décisionnels. Les participants ont souligné que chaque secteur doit naviguer à travers ses propres enjeux et opportunités tout en s'alignant sur des pratiques durables. Ainsi, il est essentiel que les entreprises s'engagent à minimiser leur empreinte écologique tout en répondant aux exigences croissantes des consommateurs pour des produits et services responsables.

Pour y parvenir, l'adoption de pratiques durables a été identifiée comme une priorité incontournable. Les échanges ont révélé que les organisations doivent mettre en œuvre des innovations et des solutions qui renforcent leur résilience face aux défis environnementaux. Parmi les stratégies proposées figurent l'optimisation des ressources, la réduction des déchets et l'amélioration de l'efficacité énergétique. La sensibilisation des acteurs économiques et la promotion d'initiatives écologiques ont été reconnues comme des éléments clés pour réussir cette transition.

Parallèlement, les discussions ont mis en lumière l'importance d'investir dans des technologies vertes. Les participants ont convenu que les entreprises doivent se concentrer sur le développement de solutions durables et sur l'intégration de nouvelles technologies favorisant une production responsable. Cette démarche implique une transformation des processus, garantissant ainsi la compétitivité et la durabilité des opérations tout en respectant les normes environnementales.

Le développement des compétences au sein des équipes et des gestionnaires a également été souligné comme essentiel pour accompagner cette transformation. Les groupes de discussion ont souligné l'importance de collaborer avec des institutions de formation, des CSMO ou encore le Pôle d'expertise en transition verte afin d'aligner les programmes de formation (initiale et continue) avec les besoins du marché. Cette collaboration permettra de préparer la main-d'œuvre aux défis de la transition verte et de garantir qu'elle dispose des compétences nécessaires pour innover et s'adapter.

Enfin, les participants ont insisté sur la nécessité d'une approche collaborative pour garantir le succès de cette transition. La création de partenariats entre les différentes parties prenantes, y compris les entreprises, les organismes gouvernementaux, les CSMO, ou encore le Pôle d'expertise en transition verte, facilitera le partage des ressources et des meilleures pratiques. En s'engageant collectivement dans cette démarche, les secteurs pourront non seulement améliorer leur impact environnemental, mais aussi renforcer leur résilience face aux enjeux futurs.

En conclusion, les témoignages recueillis au cours de ces groupes de discussion témoignent de l'engagement des entreprises à s'adapter aux nouvelles exigences vertes. Celles qui réussiront à intégrer ces pratiques joueront un rôle clé dans la création d'un avenir durable. Elles pourront non seulement contribuer positivement à la transition verte, mais aussi tirer des avantages compétitifs, propulsant ainsi leurs opérations vers une réussite durable.

# 3

# SECTEUR PRIMAIRE

## PARTIE 1

**EXPLORER LES DÉFIS ET LES OPPORTUNITÉS LIÉS À LA TRANSITION VERTE DANS LES ENTREPRISES**

La transition verte est devenue une nécessité pour les entreprises du secteur primaire, mais elle présente des défis importants. À travers des discussions avec des représentants et représentantes des CSMO du secteur primaire, nous avons identifié des obstacles tels que le manque de sensibilisation, les résistances générationnelles et les ressources limitées. Malgré cela, ces discussions ont aussi révélé des opportunités telles que la formation de la main-d'œuvre ou encore la collaboration entre le milieu de la recherche et les entreprises. Dans cette première partie, nous examinerons les défis et les opportunités liés à la transition verte.

### LES DÉFIS RENCONTRÉS

Cette section aborde les défis liés à la transition verte dans le secteur primaire, notamment la sensibilisation insuffisante aux changements climatiques, les disparités générationnelles et le manque de ressources.

#### Sensibilisation insuffisante aux changements climatiques

Les résultats de l'enquête menée auprès des entreprises du secteur primaire montrent que plus de la moitié d'entre elles ont amorcé des changements en réponse à la transition verte au cours des dix dernières années. Cependant, près du tiers n'a entrepris aucune adaptation. Cette disparité reflète l'importance croissante des enjeux environnementaux dans le secteur, tout en soulignant une certaine inertie de la part de nombreuses entreprises à entamer un virage durable. Bien que l'information soit accessible et que la pression sociétale influence de plus en plus les choix de consommation, de nombreuses entreprises ne considèrent toujours pas la transition verte comme une priorité stratégique.

Les membres du groupe de discussion du secteur primaire confirment cette observation : ***« mon industrie réagit seulement face aux difficultés […] Ils n'adopteront pas la transition verte sans y être contraints »***. Cette attitude attentiste freine l'intégration de pratiques durables, ce qui pourrait accroître la vulnérabilité des entreprises face aux risques à venir. Pour certaines, se conformer aux réglementations en vigueur est perçu comme suffisant.

Or, cette approche minimale limite leur capacité à anticiper les risques futurs et à saisir les opportunités qu'offre l'adoption de pratiques écoresponsables. Comme l'ont souligné certaines personnes, les effets des changements climatiques sont déjà perceptibles : ***« ils subissent vraiment gravement ce qui se passe dans l'environnement et les réchauffements climatiques, c'est l'enfer »***.

D'autres rappellent que l'aspect financier reste le principal moteur des choix des entreprises : ***« [la transition verte], ce n'est pas vraiment la priorité, eux autres, c'est l'argent, que cela soit rentable, pouvoir transformer, vendre leur produit, l'exporter »***. Bien que l'importance des enjeux environnementaux soit reconnue, la transition verte est souvent reléguée au second plan : ***« les entreprises trouvent la transition verte importante, mais ce n'est vraiment pas la priorité ces dernières années »***.

Ainsi, malgré une sensibilisation croissante, de nombreuses entreprises demeurent réactives plutôt que proactives, se contentant de respecter les réglementations en place. Cette posture restreint leur capacité à anticiper les risques futurs et à profiter pleinement des opportunités liées aux pratiques écoresponsables.

**Disparités générationnelles**

L'adoption des pratiques écoresponsables varie selon les générations. Les personnes plus jeunes, davantage sensibilisées aux enjeux environnementaux, sont généralement plus disposées à intégrer ces pratiques dans leur vie professionnelle.

En revanche, les travailleur·euse·s plus âgé·e·s, souvent attaché·e·s à des habitudes bien établies, peuvent se montrer réticent·e·s au changement, ce qui ralentit la transition verte.

Comme l'illustre ce témoignage d'un membre du groupe de discussion : ***« si nos entreprises ne sont pas payées pour le faire, elles ne le feront pas. Il y en a qui le font, on s'entend que la nouvelle génération, nos jeunes, sont très sensibilisés à ça, ils vont investir davantage. Mais, nos anciens, comme on dit, la moyenne d'âge de 60-65 ans […] pas sûr qu'ils vont investir […] ils ne voient pas les conséquences et les retombées positives à long terme »***.

Un autre participant ajoute : ***« nos travailleurs plus âgés, c'est sûr qu'ils ne vont pas acheter un nouvel équipement dernier cri sans incitatif pour changer »***.

Ce clivage générationnel crée une dynamique d'adoption inégale des pratiques écoresponsables et des initiatives vertes, où la résistance au changement chez certains freine l'avancement général de cette transition au sein des entreprises.

**Manque de ressources**

Les résultats du sondage indiquent que plus de la moitié des entreprises du secteur primaire manquent de ressources financières pour mettre en place des mesures supplémentaires favorables à la transition verte. Ce constat souligne l'importance des investissements financiers requis pour une transition verte réussie.

Au sein du groupe de discussion, des membres des CSMO du secteur du primaire témoignent également d'un manque de temps, ce qui complique davantage la tâche. Un participant au groupe de discussion note : ***« l'aspect financier demeure un enjeu, évidemment, parfois c'est aussi un manque de temps »***. Ce manque de temps est souvent attribué à la lourdeur administrative, qui freine les efforts d'adaptation. Comme le précise un autre intervenant, le facteur temps est souvent tributaire des exigences bureaucratiques qui complexifient et diffèrent le passage à l'action : ***« ce qui est complexe, c'est la lourdeur administrative ».*** Un intervenant ajoute même : ***« on rajoute des normes, de la documentation, des choses à remplir […] c'est une perte de temps occasionnée par cette lourdeur bureaucratique et administrative »***.

Ces observations mettent en lumière la nécessité de simplifier les processus afin de permettre aux entreprises de donner la priorité à des actions aux effets tangibles sur la transition verte.

## LES BESOINS ET LES OPPORTUNITÉS IDENTIFIÉS

Cette section met en évidence les besoins du secteur primaire en matière de transition verte, tout en explorant les opportunités qui peuvent être exploitées pour favoriser une adoption accrue de pratiques durables.

**Efforts de pédagogie des ministères sur les avantages de la transition verte**

Les résultats du sondage montrent qu'environ un tiers des entreprises du secteur primaire ne se sentent pas suffisamment informées des avantages et du rendement sur investissement associés à l'adoption de pratiques écoresponsables supplémentaires. Ce constat met en évidence la nécessité d'intensifier les efforts de sensibilisation pour encourager l'adoption de ces pratiques et maximiser leurs retombées positives.

Comme l'indique un participant du groupe de discussion, il existe un déficit de communication sur les ressources disponibles et une sous-utilisation des aides financières qui pourraient soutenir les entreprises dans leur transition verte : ***« il existe d'innombrables subventions […] il y en a un paquet […] la subvention sur les emplois verts, très peu de gens la demandent »***.

Cette situation très présente dans la réalité des entreprises révèle une méconnaissance des opportunités existantes et renforce l'importance de la formation et de l'information pour mieux faire connaître les avantages des pratiques vertes ainsi que les subventions qui peuvent en faciliter la mise en œuvre.

De plus, il est crucial que les entreprises collaborent étroitement avec les ministères pour mieux comprendre les mesures environnementales et leur mise en œuvre. Cette collaboration nécessite une pédagogie accrue pour simplifier et faciliter la mise en œuvre des politiques environnementales.

En instaurant un dialogue constructif et en partageant des ressources, les entreprises pourront naviguer plus aisément dans le paysage réglementaire et adopter des pratiques durables avec succès. Une participante a souligné cette nécessité en déclarant : ***« il faut que les intervenants se parlent […] la communication avec les ministères est aussi très importante pour tenir compte de la réalité du terrain ».***

**Collaboration entre le milieu de la recherche et les entreprises**

Pour encourager l'adoption de solutions concrètes, les membres du groupe de discussion estiment qu'il est essentiel d'établir un dialogue renforcé entre les chercheurs et les entreprises. Cette collaboration, parfois existante, mais peu généralisée, permettrait d'adapter les innovations scientifiques aux besoins réels du terrain, facilitant ainsi l'implémentation de pratiques favorables à la transition verte.

En unissant leurs forces, ces secteurs peuvent développer des stratégies efficaces pour répondre aux enjeux de la transition tout en soutenant la compétitivité des entreprises. Une participante résume cette nécessité en affirmant que ***« l'industrie a besoin de chercheurs alliés à l'expérience du terrain. »*** Ce constat souligne l'importance d'une approche collaborative où recherche scientifique et expérience pratique se rejoignent.

**Financement adapté**

Les résultats de l'enquête ont montré que près d'un tiers des entreprises du secteur primaire jugent la structure actuelle des programmes de financement inadéquate pour soutenir leur transition verte.

Pour répondre à ce besoin, il est essentiel de créer des subventions facilitant l'achat de technologies vertes, ainsi que des ressources pour la formation et l'embauche de talents spécialisés. Une participante a clairement exprimé cette nécessité : ***« si on veut que nos entreprises achètent de nouveaux équipements et que les employés soient formés pour ça, ça prend des financements ».***

Un autre intervenant a insisté sur ce point, déclarant : ***« pour les mesures que ça prend, il faut vraiment des subventions ».***

Ces témoignages soulignent l'importance cruciale d'un financement adapté pour permettre aux entreprises d'intégrer des pratiques durables.

**Formation de la main-d'œuvre**

Les résultats de l'enquête ont indiqué qu'un tiers des répondants du secteur primaire estiment manquer de connaissances ou de main-d'œuvre qualifiée en interne pour soutenir la transition verte.

Les échanges confirment ces résultats et montrent que le succès de cette transition reposera en grande partie sur la formation des employé·e·s aux nouvelles technologies vertes et le développement de leurs compétences en matière de pratiques durables. Une participante aux groupes de discussion souligne ce défi en déclarant : ***« je ne crois pas que les employés sont prêts à la transition verte »***.

Ce constat met en lumière l'importance d'investir dans la formation et l'éducation pour préparer efficacement la main-d'œuvre aux exigences d'une transition verte.

## CRITÈRES DE CHOIX DES INITIATIVES À METTRE EN ŒUVRE

Cette section met en lumière les éléments clés ressortis des témoignages des CSMO du secteur primaire qui guident le choix des initiatives à adopter dans le cadre de la transition verte, soulignant l'importance d'un impact concret et d'une acceptabilité sociale pour assurer leur succès et leur pérennité.

**Incitatif économique conjugué à une réglementation claire**

Les membres du groupe de discussion du secteur primaire soulignent que les initiatives liées à la transition verte doivent avoir un impact économique mesurable et tangible. Que ce soit par la création d'emplois, la réduction des coûts à long terme ou la contribution à la viabilité économique des entreprises, ces résultats concrets sont essentiels pour démontrer les bénéfices réels de la transition auprès des acteur·rice·s du secteur.

Comme le fait aussi remarquer un·e participant·e, l'incitatif économique doit être conjugué à une réglementation claire pour envoyer un signal aux entreprises : ***« ces aspects jouent sur leur emploi, leur portefeuille, et parce que c'est réglementé »***.

En mettant en avant des améliorations quantifiables, les entreprises seront mieux armées pour justifier leurs investissements dans des pratiques écoresponsables, encourageant ainsi une adoption plus large de solutions durables dans leur domaine. Cette visibilité sur les résultats les rendra également plus enclines à opérer des changements, renforçant leur engagement envers

la transition verte. Un autre intervenant souligne : ***« […] quand on arrive pour prendre des décisions […] je dirais que les mots clés sont l'aspect financier et le soutien politique ».***

De plus, un autre intervenant fait remarquer que ***« [si les entreprises] veulent vendre leurs produits, elles doivent souvent se conformer à des normes, car les acheteurs veulent que les produits soient certifiés selon des normes environnementales »***. Cette déclaration met en lumière un aspect essentiel de la dynamique de marché actuelle, où la conformité aux normes environnementales devient non seulement une exigence éthique, mais également une nécessité commerciale.

**Acceptabilité sociale et réputation des entreprises**

L'acceptabilité sociale et la réputation des entreprises auprès de leurs publics cibles émergent comme un critère crucial dans le choix des initiatives vertes à mettre en place. Cela exige l'implication active des parties prenantes, notamment de la clientèle et des communautés autochtones. En intégrant leurs besoins et leurs attentes dans la mise en œuvre des pratiques durables, les entreprises sont conscientes qu'elles peuvent soutenir qu'elles favorisent une transition harmonieuse et bénéfique pour tous.

Cette approche collaborative améliore non seulement l'adhésion aux initiatives, mais contribue également à établir des relations de confiance avec les acteur·rice·s concernés. Un participant souligne l'importance de ce lien : ***« [les raisons pour lesquelles une initiative verte est mise en place] c'est en lien avec l'acceptabilité sociale […] dans les ententes sur les retombées et avantages, les communautés autochtones vont toujours inclure des clauses en lien avec la biodiversité et la conservation de la faune, donc cela fait partie des priorités »***.

## SOLUTIONS PROPOSÉES POUR PALLIER LES DÉFIS

Cette section explore des solutions clés évoquées dans le groupe de discussion du secteur primaire pour faciliter la transition verte au sein des entreprises, telles que des réformes structurelles, des programmes de mentorat et un accompagnement stratégique.

**Diagnostic et accompagnement stratégique**

Les entreprises ont besoin de bien plus que de simples formations pour réussir leur transition verte ; elles nécessitent un accompagnement stratégique et personnalisé. Grâce à une approche ciblée, les entreprises pourront élaborer des plans d'action adaptés à leurs contextes uniques, maximisant ainsi l'impact de leurs initiatives vertes. Un participant a illustré cette nécessité en disant : ***« moi, dans mon secteur, si l'on doit mettre en place la transition verte, ils vont me demander : par où je commence, qu'est-ce que je fais ? »***

Un autre a ajouté une proposition ambitieuse : ***« si j'avais une baguette magique, j'enverrais un expert pour faire un diagnostic de l'établissement, dire : voici ce que tu peux faire pour améliorer ton empreinte écologique, voici ce que cela va te coûter, où tu peux déposer une demande, comment cela marche et qui peut le faire. Un genre de clé en main »***.

Enfin, un intervenant a souligné l'importance d'une approche personnalisée : ***« Je ne pense pas que ce soit une solution unique pour toutes les entreprises, assurément pas, mais diviser la transition verte en trois ou quatre grands segments, puis après, si tu es plus intéressé par l'un ou l'autre, tu te concentres là-dessus »***.

Ces témoignages permettent de confirmer l'importance de bien diagnostiquer les besoins des entreprises et l'écart entre la situation actuelle et souhaitée, et d'offrir un accompagnement stratégique auprès d'elles pour accomplir cette transition.

**Programmes de mentorat**

Les résultats de l'enquête ont chiffré qu'environ la moitié des entreprises du secteur primaire jugent que les formations destinées aux travailleur·euse·s devraient être plus accessibles.

Selon les membres du groupe de discussion, le mentorat représente une solution prometteuse pour faciliter le partage de connaissances entre expert·e·s en pratiques vertes et entreprises en transition. Ce mécanisme, encore sous-utilisé, peut accélérer l'adoption de solutions écologiques en offrant aux entreprises un accès direct à l'expertise de celles et ceux qui maîtrisent déjà ces pratiques.

Un participant a ainsi souligné : ***« la vision que l'on a un peu de notre secteur, c'est que pour faire la transition verte, il faut passer par les nouvelles technologies, puis la formation du personnel »***.

Un autre intervenant ajoute : ***« c'est justement par rapport à l'utilisation des nouvelles technologies dans les machines ou les drones qu'ils ont besoin de mentorat, d'accompagnement et de formation du personnel »***.

**Changement structurel**

Pour ancrer durablement les pratiques écoresponsables dans les entreprises, des réformes structurelles sont essentielles. En témoignent plusieurs interventions éclairantes des membres du groupe de discussion reconnaissant qu'une réforme gouvernementale priorisant la transition verte et l'abordant de manière plus globale et moins en silos serait fondamentale pour orienter les efforts des entreprises en ce sens.

Une participante du groupe de discussion affirme : ***« Il y a un manque de temps et de financement. Nous avons besoin d'une réforme plus globale qui revoie les priorités. Si l'on ne fait que former le personnel sans le temps nécessaire, on ne fait que mettre un pansement sur une plaie »***.

Un intervenant ajoute : ***« la solution […] serait de resserrer davantage la réglementation. Ça obligerait à passer plus de temps sur l'analyse des options écoresponsables, car c'est souvent en réaction à la réglementation que nos entreprises s'ajustent finalement »***.

Cependant, une autre voix met en garde contre les effets d'une réglementation trop lourde : ***« C'est clairement dit qu'il y a une lourdeur à réduire. Même si on rajoute des normes, je ne pense pas que cela soit nécessairement la solution, parce qu'on les étouffe en ce moment à gérer tout ça. Ils n'ont pas la capacité financière ou le temps pour gérer l'administration de cela »***.

Les membres du groupe de discussion n'ont pas clairement identifié les changements structurels nécessaires, mais il convient de noter que les entreprises ressentent le besoin d'un changement structurel important pour sortir de l'inertie.

# PARTIE 2

## ANTICIPER LES IMPACTS DE LA TRANSITION VERTE SUR LES ENTREPRISES ET LES COMPÉTENCES DES EMPLOYÉS

La transition verte constitue un défi majeur pour les entreprises, touchant à la fois leurs opérations et les compétences de leurs équipes. Cette section explore les impacts attendus de cette transformation incontournable, tout en soulignant les disparités dans les niveaux de préparation des entreprises. Nous mettrons en avant les nouvelles compétences requises pour s'adapter à cette transition et les formations clés pour accompagner ce changement. À travers cette analyse, nous identifierons les meilleures pratiques et stratégies permettant aux entreprises de réussir leur adaptation vers une économie plus durable.

### ANTICIPATIONS SUR LES IMPACTS DE LA TRANSITION VERTE

Cette section met en lumière les défis et opportunités liés au niveau de préparation des entreprises face à la transition verte, à l'évolution des pratiques de travail et à l'importance d'une gestion du changement efficace.

**Préparation inégale à la transition verte**

L'enquête a révélé que les entreprises du secteur primaire affichent des niveaux de préparation très variables face à la transition verte. Alors que certaines se positionnent activement pour saisir les opportunités de l'économie verte, d'autres n'ont pas encore amorcé cette transition.

Ce constat se confirme au sein du groupe de discussion. Un participant d'un groupe de discussion a illustré ce manque d'anticipation en déclaran : ***« je pense que mes usines ont répondu que le travail va rester le même »***. Cette observation reflète la faible préparation de certaines entreprises du secteur primaire et un manque de compréhension des changements à venir.

À l'inverse, d'autres intervenants ont souligné que ***« tous les nouveaux apprentissages vont nécessiter de nouvelles compétences »***, mettant en évidence l'importance cruciale de la formation continue et de l'acquisition de compétences adaptées pour réussir dans ce contexte de transformation.

Certains acteurs adoptent cependant une vision optimiste. Un participant a noté que ***« dans un avenir plus ou moins rapproché, nos entreprises anticipent que le virage vert de l'économie du Québec leur permettra d'obtenir plus de contrats »***. Cette confiance dans le potentiel économique de la transition verte renforce l'engagement de certaines entreprises à s'adapter aux changements nécessaires.

En somme, les CSMO du secteur primaire expriment des attentes très inégales quant aux transformations à venir, exposant ainsi la vulnérabilité de certaines entreprises face aux défis de la transition.

**Changement des pratiques de travail et gestion de la transition**

L'adoption de nouvelles technologies et de matériaux durables transforme les méthodes de travail, obligeant les entreprises à mettre régulièrement à jour les compétences de leurs employé·e·s. Cependant, la résistance au changement reste un défi de taille. Comme le souligne un intervenant : ***« c'est difficile de changer les mentalités et de convaincre quelqu'un […] il faut qu'ils investissent X montants de dollars pour y arriver, alors qu'en ce moment, ils essaient juste de survivre »***.

Cette remarque illustre à la fois les obstacles financiers et psychologiques auxquels les entreprises sont confrontées. De plus, un autre participant ajoute : ***« il faut que ces gens-là aient accès à la formation pour utiliser les nouveaux équipements »***. L'accès à la formation est donc essentiel pour favoriser l'adoption des nouvelles technologies et soutenir la transition.

Les résultats de l'enquête menée auprès des entreprises du secteur primaire confirment que la gestion du changement sera centrale dans l'adoption de nouvelles pratiques au travail : près de trois quarts des entreprises estiment que la gestion du changement est une compétence clé pour réussir la transition verte. Les participants du groupe de discussion notent d'ailleurs que ***« la gestion du changement, c'est un one size fits all »***, soulignant l'importance d'accompagner efficacement ce processus de transformation auprès de la main-d'œuvre.

## CAPACITÉS DES EMPLOYÉS À RÉPONDRE À LA TRANSITION VERTE

Cette section examine les lacunes dans la préparation des employés du secteur primaire face à la transition verte et l'importance de la formation spécialisée.

**Préparation limitée**

Les résultats de l'enquête ont démontré que les entreprises du secteur primaire estimaient que leur personnel ne répondait que partiellement aux exigences de la transition verte. Plus d'un tiers des participant·e·s ont indiqué ne pouvoir s'adapter qu'en partie aux enjeux de cette transition, en raison d'un manque de personnel spécialisé ou formé.

Un participant du groupe de discussion a souligné : ***« à ma connaissance, il n'y a pas de formation, comme telle, donnée aux employé.e.s sur des pratiques écoresponsables »***. Un autre a ajouté : ***« [il y a besoin d'un] modèle où tout le monde connaît les subventions pour le virage vert […] et une revue de ce qui se fait, par rapport à l'accompagnement »***.

Ces remarques mettent en évidence le besoin urgent d'améliorer la formation et le soutien pour permettre une intégration plus fluide des pratiques écoresponsables dans les entreprises.

## APPROCHES CIBLÉES DE FORMATION POUR ACCÉLÉRER LA TRANSITION DURABLE EN ENTREPRISE

Cette section met en lumière les différents types de formations disponibles pour soutenir les entreprises dans leur transition verte. L'accent est mis sur trois aspects clés : l'adaptation des formations aux rôles spécifiques des gestionnaires, la mutualisation des connaissances entre entreprises, et l'importance des formations sur le terrain. Ces initiatives jouent un rôle central dans l'adoption de pratiques durables et dans le renforcement des compétences nécessaires pour bâtir une économie plus verte.

**Formation des gestionnaires**

Les membres du groupe de discussion ont insisté sur l'importance de concevoir des formations adaptées aux différents rôles au sein des entreprises, en particulier celui des gestionnaires. Ces derniers doivent acquérir des compétences spécifiques à la mise en œuvre des pratiques écoresponsables.

Un intervenant a suggéré : ***« le webinaire pourrait sensibiliser les dirigeants d'entreprises aux actions concrètes à prendre pour effectuer un virage vert »***. Un autre a souligné le besoin d'accompagnement : ***« le gestionnaire qui s'attelle à changer les pratiques a besoin d'un accompagnement, que ce soit pour les nouveaux ou les anciens gestionnaires »***. Enfin, un membre a proposé de ***« développer un webinaire sur ce que peut faire un gestionnaire dans son organisation pour être plus écoresponsable »***.

Ces initiatives sont cruciales pour assurer la réussite des projets écologiques en entreprise.

**Mutualisation des connaissances et des ressources**

La mutualisation des connaissances et des ressources entre les entreprises est perçue comme un levier clé pour faciliter la transition verte, notamment pour les petites structures qui disposent de moins de ressources. Les grandes entreprises, grâce à leurs capacités, peuvent jouer un rôle de catalyseur en partageant formations et technologies.

Comme l'a souligné un participant : ***« aller chercher les meilleures pratiques et faire quelque chose de particulier dans notre secteur, je pense que ça les aiderait »***. Il a également été proposé de décomposer la transition verte en segments plus spécifiques : ***« séparez la transition verte en trois ou quatre gros morceaux, puis après ça, si tu es plus intéressé par le premier ou le deuxième dans ton secteur, tu te concentres là-dessus ».***

Cette approche ciblée favorise l'engagement des PME et renforce le tissu économique tout en accélérant l'adoption des pratiques durables.

**Formation sur le terrain**

Enfin, l'importance de la formation sur le terrain a été soulignée, cette approche permettant au personnel de développer de nouvelles compétences dans un cadre réaliste et directement applicable. Un intervenant du groupe de discussion a ainsi relevé : ***« avoir un accompagnement sous forme de "terrain" est essentiel, pour qu'ils n'aient pas à se déplacer dans une salle de classe […] il faut s'adapter et aller vers eux, puis développer des formations qui répondent à leur secteur ».***

Cette suggestion de type de formation permettrait de répondre de manière plus précise aux besoins des entreprises tout en augmentant l'engagement des employé·e·s.

# CONCLUSION

Ce rapport sur le secteur primaire met en lumière l'importance cruciale de la transition verte pour les entreprises de ce secteur et l'impact profond qu'elle aura sur les compétences des employés. Cette transformation, devenue incontournable pour maintenir la compétitivité, expose toutefois des disparités significatives dans le niveau de préparation des organisations. Si certaines entreprises prennent activement les devants, d'autres, en revanche, peinent à anticiper les changements nécessaires, les rendant ainsi plus vulnérables face à cette transition.

La transition verte implique une transformation des méthodes de travail, et la gestion du changement devient un élément central dans ce processus. Toutefois, des obstacles persistent, notamment la résistance au changement, souvent amplifiée par les contraintes financières qui freinent l'investissement dans des technologies durables. Pour surmonter ces difficultés, la formation continue est essentielle, en particulier pour les gestionnaires, qui ont un rôle clé à jouer dans l'intégration des pratiques écoresponsables au sein des équipes et la réussite de cette transition.

Par ailleurs, la préparation des employés à cette transition reste incomplète, soulignant l'urgence de proposer des formations adaptées pour combler ces lacunes. La mutualisation des ressources entre grandes entreprises et PME, ainsi que l'implémentation de formations sur le terrain, apparaissent comme des stratégies souhaitables pour accélérer l'adoption de pratiques durables.

En conclusion, bien que la transition verte représente une source d'opportunités, elle requiert des efforts soutenus en matière de formation et d'accompagnement. Les entreprises qui miseront sur une gestion proactive du changement et sur le renforcement des compétences de leurs équipes seront mieux préparées à prospérer dans une économie plus durable.

# RECOMMANDATIONS

Pour aider les entreprises à naviguer efficacement dans la transition verte, plusieurs recommandations stratégiques peuvent être mises en œuvre. Celles-ci visent à favoriser la collaboration, à encourager l'innovation et à renforcer les compétences, afin de garantir que chaque organisation soit bien préparée à relever les défis écologiques de demain.

**Créer des alliances sectorielles pour mutualiser les ressources et les savoirs**

Encourager la formation de partenariats entre grandes entreprises, PME, CSMO, le Pôle d'expertise en transition verte, et d'autres acteurs sectoriels. Ces alliances permettront de partager les meilleures pratiques, les technologies et les ressources dédiées à la transition verte. Le soutien d'initiatives gouvernementales visant à encourager la collaboration sectorielle serait un atout précieux pour renforcer ces synergies et maximiser les résultats.

**Impliquer les gouvernements pour soutenir les initiatives de formation et d'investissement vert**

Collaborer avec les gouvernements québécois et fédéraux orienter les entreprises vers les bons

programmes de subventions et de crédits d'impôt. Ces mesures devraient cibler les entreprises qui investissent dans des technologies vertes et des programmes de formation écologiques. En atténuant les coûts d'adaptation, ces initiatives rendront la transition vers une économie durable plus accessible et attrayante pour toutes les entreprises.

**Encourager l'apprentissage par l'action à travers des formations sur le terrain**

Développer des programmes de formation sur le terrain qui permettent aux employés d'apprendre directement dans leur environnement de travail, en collaboration avec des experts de la transition verte. Ces formations pratiques, dispensées par des consultants spécialisés, offrent aux employés l'opportunité d'observer et de pratiquer immédiatement l'application des nouvelles technologies ou des pratiques écologiques. Cela peut réduire les résistances au changement et améliorer rapidement les compétences des équipes.

**Mettre en place des stratégies sectorielles de gestion du changement**

Élaborer des guides sectoriels de gestion du changement adaptés à la transition verte, en partenariat avec le Pôle d'Expertise en transition verte et les CSMO. Ces ressources permettront aux entreprises d'accompagner efficacement la transformation de leurs pratiques. Les stratégies proposées devraient prendre en compte les réalités spécifiques de chaque industrie, en offrant des conseils sur la gestion des mentalités, la communication des bénéfices économiques et écologiques, ainsi que des outils concrets pour mesurer les progrès réalisés.

**Promouvoir une culture d'innovation durable au sein des entreprises**

Encourager les entreprises à intégrer des pratiques d'innovation durable dans leur culture organisationnelle. Cela peut inclure la création de comités internes dédiés à la durabilité, la mise en place d'initiatives de responsabilisation des employés pour proposer des idées vertes, et la reconnaissance des contributions des équipes dans le développement de solutions écologiques. En cultivant un environnement où l'innovation durable est valorisée, les entreprises seront mieux préparées à relever les défis de la transition verte.

# 4

# SECTEUR SECONDAIRE

## PARTIE 1

**EXPLORER LES DÉFIS ET LES OPPORTUNITÉS LIÉS À LA TRANSITION VERTE DANS LES ENTREPRISES**

La transition verte est désormais incontournable pour les entreprises du secteur secondaire, mais elle s'accompagne de défis de taille.

Lors de nos échanges approfondis avec les représentants des CSMO, plusieurs obstacles majeurs ont été identifiés : un manque de sensibilisation, des résistances au changement et des ressources limitées, en particulier pour les PME. Cependant, ces discussions ont également mis en évidence des opportunités importantes, notamment la possibilité de répondre aux exigences des grands donneurs d'ordre et l'adoption de normes environnementales.

Cette section explore les défis et opportunités liés à cette transition essentielle, tout en mettant en lumière les stratégies permettant aux entreprises de surmonter ces obstacles et de tirer parti des avantages qu'offre un avenir plus durable.

### LES DÉFIS RENCONTRÉS

Cette section examine les principaux obstacles à la transition verte dans le secteur secondaire, en se concentrant sur la perception de cette transition, la résistance au changement, et les difficultés liées à l'embauche.

#### Perception de la transition verte

D'après les résultats de l'enquête du Grand diagnostic vert, plus des deux tiers des entreprises ont entamé des démarches en faveur de la transition verte. Toutefois, la perception de cette transition varie considérablement selon les secteurs. Certains dirigeants ne la considèrent pas comme une priorité, estimant qu'elle n'apporte pas de bénéfices immédiats, ce qui freine leur engagement dans les initiatives et formations vertes. Comme l'a souligné un acteur du secteur : ***« beaucoup d'entreprises prétendent être vertes ou engagées dans la transition verte, mais le sont-elles réellement ? C'est une autre question »***.

Ce phénomène est particulièrement marqué dans le secteur secondaire, où les entreprises se trouvent en aval de la chaîne de production. Souvent, elles réagissent à la demande du marché sans produire directement les matières premières, ce qui les conduit à se sentir déconnectées des enjeux écologiques.

Une double tension en découle : ***« d'un côté, il y a une demande grandissante pour le produit et, de l'autre, un peu un désengagement de certains du fait qu'ils achètent la matière première, mais ne la produisent pas nécessairement. Ce qui fait que, pour certaines petites entreprises, il n'y a pas nécessairement d'intérêt à opérer des changements, car elles suivent la demande du marché et, si le marché ne l'exige pas, elles n'engageront pas de transformation »***.

#### Résistance au changement

Adopter de nouvelles pratiques représente un investissement important en temps et en ressources. Beaucoup d'entreprises du secteur secondaire priorisent la compétitivité et la survie économique, reléguant

la transition verte au second plan. Cette résistance provient parfois de l'intérieur, avec des employés ou dirigeants réticents à engager ces changements. Un observateur du secteur explique : ***« dans notre secteur, on voit beaucoup de start-ups qui viennent prendre le marché des anciennes avec une conscience plus verte […] elles mettent aussi de la pression sur les grosses entreprises qui disent : « Nous, on a toujours opéré comme ça, pourquoi on changerait ? » »***

Ce frein au changement est encore plus palpable dans les industries traditionnelles, où, comme le souligne un autre intervenant : ***« il ne faut pas négliger la résistance au changement au sein des entreprises. […] Je ne veux pas dire que le secteur manufacturier est conservateur, mais parfois, oui, il ne faut pas l'oublier »***.

**Défis spécifiques des PME**

Les petites et moyennes entreprises (PME) font face à des défis particuliers pour adopter des pratiques durables. Contrairement aux grandes entreprises, elles disposent de moins de ressources financières et humaines pour mettre en œuvre des changements significatifs. La transition verte nécessite des investissements en sensibilisation et en formation, souvent hors de portée des PME. Un participant précise que ***« les plus petites entreprises sont celles qui feront ces changements le plus lentement »***.

Pour les très petites entreprises, la transition reste difficile à envisager, car ***« ceux qui sont moins concernés par la question, c'est souvent la réalité de très petites entreprises pour lesquelles cette réalité-là est tout de même plus difficile à percevoir »***.

Ce constat est particulièrement vrai pour les PME ayant une clientèle restreinte, comme le précise un autre membre du groupe de discussion : ***« ceux qui n'ont pas engagé de changement, ce sont principalement des petites entreprises qui n'ont pas nécessairement une grande quantité de clients »***.

**Difficulté à embaucher**

De nombreuses entreprises du secteur secondaire rencontrent des difficultés pour recruter des talents ayant les compétences nécessaires pour la transition verte. Comme l'a mentionné un membre du groupe de discussion : ***« nos entreprises ont du mal à embaucher du fait de la rareté des compétences. Même si elles souhaitent recruter une personne au sein de leur organisation pour s'occuper de la transition verte, elles constatent que, lorsqu'elles se tournent vers le marché de l'emploi, il n'y a pas nécessairement les compétences qui répondent à leur besoin »***.

Ce manque de talents freine leur capacité à s'engager pleinement dans une démarche durable.

**Le manque de maturité pour rester compétitif**

Selon les résultats de l'enquête auprès du secteur secondaire, environ un tiers des entreprises du secteur secondaire estiment que les coûts liés à l'adoption de pratiques vertes compromettent leur compétitivité. Les membres du groupe de discussion notent que ***« la maturité environnementale est plus importante dans ces pays-là [Allemagne et Italie] »***.

Cela complique l'accès au marché européen, où ***« il faut atteindre un niveau de standard qui permet de vendre en Europe »***. Un expert met en garde contre l'insuffisance de la compétitivité : ***« ce n'est pas une question de connaissance, mais de maturité dans notre capacité à intégrer des pratiques vertes »***.

Il est donc crucial que les entreprises investissent dans le développement de leurs compétences environnementales pour assurer leur compétitivité sur le marché mondial.

**Manque de temps pour libérer du personnel pour la formation**

Plus de la moitié des entreprises du secteur secondaire signalent un manque de temps pour explorer des options de formation, selon l'enquête du Grand diagnostic vert. Cette contrainte, surtout pour les PME, met en lumière le besoin de jongler entre ressources limitées et priorités urgentes. Un participant a observé : ***« je le vois comme une priorisation des enjeux à l'interne pour les PME »***.

Cette situation résulte souvent d'une perception que la formation n'offre pas de retour sur investissement immédiat, comme le souligne un autre participant : ***« la question du manque de temps, c'est souvent parce que cela n'intéresse pas […] ils n'ont pas de temps parce que c'est une préoccupation qui demande trop d'énergie ou parce qu'ils n'y voient pas le retour sur investissement pour y consacrer du temps »***.

Cela montre l'importance d'aider les entreprises à percevoir la valeur ajoutée des formations pour leur développement à long terme.

**LES BESOINS ET LES OPPORTUNITÉS IDENTIFIÉS**

Cette section met en évidence les besoins du secteur secondaire en matière de transition verte tout en explorant les opportunités qui peuvent favoriser une adoption accrue de pratiques durables.

**Répondre aux grands donneurs d'ordre**

Les témoignages recueillis révèlent une contradiction concernant l'influence des grands donneurs d'ordre dans la transition verte des entreprises. D'une part, certaines grandes entreprises, telles que Desjardins ou Hydro-Québec, exigent désormais des produits plus respectueux de l'environnement, intégrant des composantes recyclables. Un membre du groupe de discussion souligne que ***« les grandes corporations qui veulent se donner une image plus verte ont les moyens financiers de payer un surplus »*** pour des produits écoresponsables.

D'autre part, certains donneurs d'ordre ne considèrent pas encore les exigences vertes comme un critère fondamental. Un autre intervenant mentionne que ***« certaines limites viennent du fait que les donneurs d'ordre ne le demandent pas. Cela ne fait pas partie de leurs exigences »***. Cette situation crée une dynamique inégale où certaines entreprises sont poussées à adopter des pratiques durables, tandis que d'autres sont freinées par l'absence de demandes claires en la matière.

En conclusion, il est crucial de ne pas sous-estimer l'influence des grands donneurs d'ordre. Leur engagement doit être plus uniforme pour encourager une adoption plus large et rapide des pratiques vertes dans l'ensemble du secteur secondaire.

**Normes environnementales**

Les normes environnementales jouent un rôle clé dans la transformation des entreprises du secteur secondaire. Un participant au groupe de discussion fait remarquer : ***« dans notre secteur, il y a beaucoup de normes environnementales. La question de la réglementation est celle qui influence beaucoup les changements actuellement »***. Cette citation souligne l'importance des normes dans la transition verte, qui ne sont pas uniquement perçues comme des obstacles, mais aussi comme des leviers d'amélioration de la compétitivité, surtout à l'export.

Cependant, certains participants soulignent la nécessité de maintenir un équilibre. Un intervenant note que ***« quand on décide de mettre de la réglementation, cela va peut-être avoir un effet au Québec, mais en termes de volume de ventes que l'on peut produire »***. De plus, ***« les entreprises ont beaucoup de normes à suivre […] beaucoup d'incitatifs pour réduire leur consommation d'énergie »***.

La réglementation a également un impact majeur sur les exportations, en particulier en Europe où les exigences sont plus strictes : ***« la question de la réglementation est celle qui influence beaucoup les changements quand il s'agit d'exporter des produits, particulièrement en Europe où la réglementation est plus […] positive »***. Bien que ces normes soient exigeantes, elles peuvent représenter un atout pour les entreprises capables de s'y conformer tout en maintenant leur compétitivité.

**Réduction des coûts opérationnels**

Les membres du groupe de discussion notent que ***« les changements les plus présents en entreprise sont ceux qui présentent le plus de retour sur investissement rapide »***.

Cette citation met en lumière l'importance d'adopter des initiatives qui offrent des bénéfices financiers immédiats.

**Attentes des clients et des consommateurs**

Les résultats de l'enquête du Grand diagnostic vert ont révélé qu'au moins un quart des entreprises du secteur secondaire affirmaient que leurs clients ne sont pas encore prêts à adopter des biens ou des services favorables à la transition verte. Ce constat nuance l'argument selon lequel ***« plus on a une étiquette verte, plus les produits peuvent trouver une place en Europe »***. Bien que la demande croissante pour des produits et services durables soit palpable, cette transition n'est pas sans défis.

Cependant, la pression croissante des consommateurs et des partenaires commerciaux sensibilisés à la transition verte incite les entreprises à adopter une approche proactive en matière de durabilité. En intégrant des pratiques vertes dans leurs processus, ces entreprises peuvent se positionner favorablement sur de nouveaux marchés. Comme l'a souligné un membre du groupe de discussion, ***« la pression de la clientèle est de plus en plus grandissante et contribue à mettre en place de nouvelles mesures »***. Cette citation illustre l'impact des attentes des consommateurs sur les décisions stratégiques en matière de durabilité.

Un autre participant ajoute que ***« l'élément qui initie des changements, c'est principalement des mesures réglementaires […] et la pression de la clientèle, qui est de plus en plus grande, contribue à mettre en place***

***de nouvelles mesures »***. Cela montre comment les entreprises doivent naviguer entre les exigences législatives et les attentes des consommateurs pour rester compétitives. La nécessité d'aligner les initiatives durables sur ces attentes croissantes devient un impératif stratégique.

Enfin, la conscience sociale et économique joue un rôle crucial dans cette évolution. Comme le souligne un intervenant, ***« c'est vraiment la conscience sociale puis économique qui fait que les entreprises vont prendre le virage »***. Ainsi, la prise de conscience collective des enjeux environnementaux pousse les entreprises à repenser leurs modèles d'affaires pour répondre aux aspirations d'un public de plus en plus exigeant.

## CRITÈRES DE CHOIX DES INITIATIVES À METTRE EN ŒUVRE

Cette section met en lumière les éléments clés, issus des témoignages des CSMO du secteur secondaire, qui guident le choix des initiatives à adopter dans le cadre de la transition verte, tout en soulignant l'importance d'un impact rapide et mesurable.

### Impact rapide et mesurable

Les résultats du sondage ont montré qu'un peu plus d'un quart des entreprises du secteur secondaire ne connaissent pas suffisamment les avantages ni le rendement sur investissement associés à l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles.

Cette lacune d'information limite leur capacité à s'engager dans des démarches durables, freinant ainsi la transition verte. Un participant a commenté que ***« la taille des entreprises et le retour sur investissement […] nous, on est dans une logique coût-bénéfice »***. Cela souligne l'importance d'une analyse financière rigoureuse pour évaluer l'impact des initiatives vertes.

Un autre intervenant a précisé que ***« la question de l'analyse financière n'est pas toujours faite, donc je vous dirais qu'il y a peut-être un peu d'éducation à faire pour que ce pourcentage soit réduit »***. Cette remarque met en évidence la nécessité d'initiatives éducatives pour aider les entreprises à mieux appréhender les retours sur investissement potentiels liés à des pratiques plus durables. Enfin, il a été noté que ***« s'il n'y a pas de gains monétaires à faire avec des initiatives de transition verte, l'intérêt est inexistant »***.

Cette perspective pragmatique révèle le défi auquel font face les entreprises pour intégrer des initiatives vertes dans leurs opérations. Il est donc impératif de fournir aux entreprises des données concrètes et des exemples de succès pour démontrer la viabilité économique des pratiques durables et ainsi encourager la transition verte.

## SOLUTIONS PROPOSÉES POUR PALLIER LES DÉFIS

Cette section explore des solutions clés évoquées dans le groupe de discussion du secteur secondaire pour faciliter la transition verte au sein des entreprises. Parmi celles-ci figurent des analyses des besoins en formation et des programmes de formation dédiés à la transition verte.

### Analyse des besoins en formation

Pour déterminer les contenus de formation nécessaires, il est impératif d'effectuer une analyse approfondie. Un participant a souligné que ***« pour connaître les contenus de formation nécessaires, il y a une analyse de deuxième niveau à faire pour approfondir cette question. Oui, il y a des besoins de formation, mais sur quoi ? »***

Il est également essentiel de segmenter ces besoins de manière précise. Cela implique de se demander si les besoins se situent au niveau des gestionnaires, du personnel de production ou de la conception des produits. Comme l'a mentionné un autre participant, ***« mieux segmenter où se situe le besoin »*** est crucial pour répondre efficacement aux attentes.

Enfin, il est important d'instaurer des mécanismes assurant la pérennité des acquis après la période de subvention. Comme l'a souligné un intervenant, ***« s'il n'y a pas quelque chose qui perpétue le gain dans le temps après la subvention, l'intérêt est quasi nul »***. Cette réflexion met en lumière la nécessité de créer des solutions durables pour garantir l'efficacité des formations proposées.

### Programmes de formation dédiés

Les membres du groupe de discussion du secteur secondaire soulignent l'importance cruciale de mettre en place des programmes de formation dédiés et continus pour les employés afin de combler le manque de compétences en matière de développement durable.

Comme l'a fait remarquer un participant, ***« si on veut développer de l'expertise, ce n'est pas nécessairement dans un cours théorique où l'on s'assoit pendant 45 heures et où l'on sort avec notre certification verte.***

***Il faut un accompagnement qui fasse percoler les connaissances, et à ce moment-là, il y aurait plus de gain dans les échanges, financés et en collaboration avec des centres de recherche ».***

Il est également essentiel de reconnaître que les besoins de formation peuvent varier selon les secteurs. Comme l'a souligné un autre intervenant, ***« par secteur, je ne pense pas qu'on puisse être en mesure de faire du "one size fits all" »***. Cette approche sectorielle permettrait de mieux répondre aux spécificités des différents domaines d'activité.

# PARTIE 2

## ANTICIPER LES IMPACTS DE LA TRANSITION VERTE SUR LES ENTREPRISES ET LES COMPÉTENCES DES EMPLOYÉS

La transition verte représente un défi majeur pour les entreprises, impactant à la fois leurs pratiques et les compétences de leurs employés. Cette section explore les effets de cette transformation inévitable, en mettant en lumière les écarts de préparation entre les entreprises. Nous examinerons les compétences requises pour s'adapter et les formations essentielles à mettre en place pour accompagner ce changement. L'objectif est de mettre en avant les meilleures pratiques et stratégies pour aider les entreprises à naviguer vers une économie plus verte.

### ANTICIPATIONS SUR LES IMPACTS DE LA TRANSITION VERTE

Cette section met en évidence les défis et opportunités associés au niveau de préparation des entreprises face à la transition verte et à l'anticipation des compétences nécessaires.

#### Pédagogie des compétences de la transition verte

Les résultats de l'enquête du Grand diagnostic vert ont indiqué que les entreprises du secteur secondaire ont identifié un classement des compétences prioritaires pour la transition verte. En tête figurent les compétences en gestion de projet liées au développement durable, suivies des compétences techniques spécifiques à cette transition, et enfin, des compétences en communication environnementale. Ce classement a permis de souligner l'importance cruciale de structurer des initiatives de formation ciblées pour préparer les employés à relever les défis de cette transformation.

Malgré cette reconnaissance croissante, de nombreuses entreprises peinent à définir les nouvelles compétences requises. Un participant à un groupe de discussion a souligné que ***« les entreprises ignorent ce qu'est le bassin de compétences nécessaire pour la transition »***. Cette lacune est exacerbée par la nature encore floue du concept de développement durable. Un autre intervenant a déclaré : ***« C'est trop nouveau, trop flou. Les gens ne comprennent même pas ce que c'est »***. Un troisième participant a précisé : ***« Ce n'est pas juste une question de sensibilisation, mais de compréhension des impacts spécifiques pour notre secteur »***.

Ces témoignages mettent en lumière l'urgence de clarifier les enjeux liés à la durabilité et de définir clairement les compétences requises. Pour réussir cette transition, les entreprises doivent non seulement identifier les compétences essentielles, mais aussi offrir des formations concrètes et applicables à leur contexte.

#### Croissance des activités des grandes entreprises

L'enquête a révélé que plus d'un tiers des entreprises du secteur secondaire estimaient que le travail resterait inchangé dans les cinq prochaines années, tandis qu'un peu moins d'un tiers anticipe des changements nécessitant de nouvelles compétences. Un participant a noté : ***« les entreprises prévoient une forte demande pour des produits verts »***. Cependant, cette anticipation est contrebalancée par un manque de préparation en matière de compétences.

Un intervenant a souligné : ***« une faible part des entreprises anticipe un changement dans les compétences des travailleurs, et cela commence par le niveau de connaissance de la transition verte »***. Cette observation met en avant la nécessité d'améliorer la compréhension des enjeux liés à la transition verte au sein des entreprises. Malgré ces incertitudes, un participant a exprimé une vision optimiste : ***« je pense que le travail va évoluer et que le besoin de nouvelles compétences va croître »***.

Ces réponses contrastées révèlent une compréhension variable de la transition verte parmi les entreprises, soulignant l'urgence d'un effort collectif pour renforcer cette compréhension et préparer efficacement les travailleurs à l'avenir.

## CAPACITÉS DES GESTIONNAIRES À RÉPONDRE À LA TRANSITION VERTE

Cette section examine l'influence des gestionnaires sur la transition verte et la manière dont les entreprises pallient le manque de personnel.

### Influence des gestionnaires

L'engagement des gestionnaires est crucial pour préparer les employés à la transition verte. Lorsque les dirigeants placent cette transition au cœur de leurs priorités, ils sont plus enclins à lancer des programmes de formation et à allouer les ressources nécessaires. Cet investissement favorise une culture d'entreprise propice à l'adoption de pratiques durables, facilitant ainsi l'adaptation des employés.

Un participant du groupe de discussion du secteur secondaire a souligné l'importance du leadership en déclarant : ***« l'élément clé est le gestionnaire de l'entreprise. Comment perçoivent-ils les avantages de cette transformation ? »*** Cette réflexion met en lumière le lien étroit entre l'engagement des dirigeants et le succès des initiatives de transition verte, soulignant que la vision stratégique des gestionnaires est déterminante pour mobiliser les employés vers un avenir plus durable.

### Besoin de main-d'œuvre externe et ponctuelle

Dans le contexte actuel, de nombreuses entreprises se tournent vers la sous-traitance pour répondre à leurs besoins en main-d'œuvre spécialisée. Comme l'a noté un participant : ***« Ce qu'on voit, c'est plus de la sous-traitance, donc faire affaire avec un organisme ou des experts du secteur. […] On va souvent faire affaire avec un consultant parce que c'est pour un projet de recherche et développement bien précis, et ce n'est pas nécessaire d'avoir quelqu'un à l'embauche sur une base régulière »***.

Cette tendance est particulièrement marquée dans les PME, où l'embauche d'une ressource à temps plein est moins courante. Un autre intervenant a souligné : ***« on a beaucoup de PME dans notre secteur, donc procéder à l'embauche d'une ressource à temps plein, c'est moins un modèle que l'on voit »***.

La plupart des entreprises privilégient la sous-traitance, ce qui leur permet de compenser la difficulté de recrutement en faisant appel à des firmes spécialisées : ***« la plupart des entreprises vont sous-traiter et passer par des firmes, c'est l'alternative qui compense la difficulté de recrutement »***.

Cette approche offre flexibilité et expertise, mais soulève également des questions sur la pérennité et la continuité des compétences au sein des équipes.

## TYPES DE FORMATIONS ACTUELLEMENT PROPOSÉES

Cette section aborde les différents types de formations proposées pour accompagner les entreprises du secteur secondaire dans leur transition verte. En mettant l'accent sur les différences selon la taille des entreprises, les leviers mobilisateurs et le besoin de rétention des talents, nous soulignons l'importance de ces initiatives pour favoriser l'adoption de pratiques durables et renforcer les compétences nécessaires à la mise en œuvre d'une économie plus verte.

### Grandes entreprises versus petites entreprises

Il est essentiel de ne pas généraliser les besoins en formation et en adaptation à la transition verte, car les différences entre grandes et petites entreprises sont significatives. Comme l'a souligné un participant : ***« je serais embêté de mettre tout le monde dans un même groupe […], mais on observe davantage une plus grande présence de structures de formation dans les grandes entreprises »***.

Les grandes entreprises disposent souvent de programmes de formation bien établis et de ressources dédiées pour accompagner leurs employés. Un intervenant a noté que ***« pour les entreprises qui parlent plus d'activités de formation nécessaires, j'attribue ces réponses-là peut-être davantage à des entreprises qui ont une structure de formation continue à l'interne bien établie, qui ont une structure de formation, et qui sont déjà habituées à vivre des cycles de changement »***.

En revanche, les petites entreprises, en raison de leurs ressources limitées et de leur structure moins formalisée, peuvent rencontrer des défis pour intégrer des pratiques de formation continue. Cela souligne l'importance de créer des approches adaptées qui tiennent compte de la taille et des capacités de chaque entreprise dans le cadre de la transition verte.

### Questionnement sur les leviers à utiliser

Les participants aux discussions soulignent l'importance cruciale des leviers à utiliser pour former les employés à la transition verte. Un intervenant a mis en avant que ***« en matière de formation et de développement des compétences, il faut toujours mettre en avant le gain pour l'entreprise »***. Cette observation met en lumière

la nécessité de démontrer les bénéfices tangibles de la formation pour inciter les entreprises à s'engager pleinement dans ces processus.

En outre, un autre participant signale que ***« dans notre secteur, la réglementation environnementale va augmenter, donc c'est sûr qu'on s'attend à ce que cela devienne de plus en plus difficile »***. Cela souligne l'urgence d'une clarification des méthodes les plus efficaces, tant sur le plan financier que réglementaire, pour dynamiser la formation et répondre aux exigences croissantes liées à la durabilité.

**Accompagnement par les Comités sectoriels de main-d'œuvre**

Les CSMO jouent un rôle central en tant que facilitateurs de la transition verte, accompagnant les entreprises dans leur démarche. Souvent, celles-ci ne savent pas toujours quelles compétences vertes leur sont nécessaires, et les CSMO peuvent donc être des alliés précieux dans ce processus. Plutôt que de recréer des initiatives de formation, leur rôle pourrait consister à agir comme courroie de transmission, en orientant les entreprises vers les ressources et les formations déjà disponibles.

Ce soutien permet non seulement d'optimiser les efforts de formation, mais aussi de garantir que les entreprises bénéficient d'un accès efficace aux outils et savoir-faire nécessaires pour réussir leur transition verte. Comme l'a souligné un participant, ***« il y a déjà beaucoup de ressources disponibles, il ne s'agit pas de recréer, mais plutôt de rendre cela visible »***.

Un autre intervenant a ajouté : ***« nos entreprises ignorent ce qu'elles ne savent pas. Je pense que c'est à nous, les CSMO, de jouer un rôle de courroie de transmission, de les sensibiliser et de leur faire savoir que cela existe »***.

En jouant ce rôle clé, les CSMO contribuent à éclairer le chemin des entreprises vers une transition verte réussie, en s'assurant qu'elles sont informées et bien équipées pour relever les défis environnementaux.

**Rétention des talents**

Les entreprises qui investissent dans la formation pour la transition verte bénéficient d'un avantage significatif en matière de rétention des talents. Comme l'a souligné un participant lors d'une discussion, ***« plus une entreprise offre des formations, plus elle a de chances de tenir ses employés »***.

Cependant, un défi subsiste : ***« comme il y a une rareté des compétences, former les employés peut avoir un effet indésirable : d'autres entreprises vont chercher à recruter ceux que vous avez formés. Donc, vous investissez dans la formation de vos employés, et ensuite, ils sont débauchés par des entreprises qui ont un plus grand pouvoir d'attraction »***. Cela incite certaines entreprises à hésiter à investir dans la formation, préférant parfois recruter directement sur le marché du travail.

Un autre intervenant ajoute que ***« je ne sais pas dans quelle mesure cela a du poids, mais nos entreprises mentionnent aussi que la réputation du secteur est importante et que, quand vient le temps de recruter de la main-d'œuvre, l'image que la plus jeune génération en a n'est pas très positive »***. Cette perception souligne l'importance d'une approche proactive dans le développement des compétences et dans la valorisation de l'image du secteur, afin d'attirer et de retenir les talents indispensables à la transition verte.

# CONCLUSION

La transition verte est un défi incontournable pour les entreprises d'aujourd'hui, nécessitant une profonde réévaluation de leurs pratiques commerciales et une adaptation des compétences de leurs employés. Ce rapport sur le groupe de discussion du secteur secondaire met en évidence des écarts significatifs dans la préparation des entreprises face à cette transition. Alors que certaines organisations prennent conscience des enjeux de durabilité, d'autres peinent à identifier les compétences spécifiques requises pour s'adapter à cette nouvelle réalité. Cela souligne l'importance d'une action concertée pour établir une vision claire et des initiatives de formation ciblées.

L'engagement des dirigeants de ce secteur est un facteur clé dans le succès de cette transition. Les dirigeants qui placent la durabilité au cœur de leur stratégie d'entreprise favorisent un climat propice à l'apprentissage et à l'innovation. Cela permet non seulement d'allouer les ressources nécessaires à la formation des employés, mais également de créer une culture d'entreprise axée sur les pratiques durables. Les CSMO jouent également un rôle crucial en facilitant l'accès aux ressources et formations nécessaires. En agissant comme intermédiaires, ils peuvent orienter les entreprises vers des initiatives de formation existantes, évitant ainsi de réinventer la roue et garantissant que les entreprises disposent des outils appropriés pour réussir leur transition verte.

La rétention des talents constitue un autre enjeu majeur. Les entreprises qui investissent dans la formation pour la transition verte sont mieux positionnées pour attirer et maintenir leurs meilleurs éléments. Cependant, le risque que les employés formés soient débauchés par des concurrents soulève des préoccupations. Il est donc essentiel pour les entreprises non seulement de former leur personnel, mais aussi de promouvoir une image positive de leur secteur, particulièrement auprès des jeunes générations.

En conclusion, la transition verte représente une opportunité stratégique pour les entreprises qui choisissent de s'y engager. En investissant dans le développement des compétences et en adoptant des pratiques durables, elles peuvent se démarquer sur un marché en pleine évolution.

# RECOMMANDATIONS

Pour aider les entreprises à naviguer efficacement dans la transition verte, plusieurs recommandations stratégiques peuvent être mises en œuvre.

**Établir des partenariats stratégiques**

Créer des alliances avec d'autres organisations, des CSMO, et des institutions académiques afin de partager des ressources, des expertises et de meilleures pratiques en matière de transition verte. Ces partenariats devraient inclure des organismes gouvernementaux pour faciliter l'accès à des subventions et des financements. En collaborant, les entreprises pourront mutualiser leurs efforts et bénéficier d'une expertise collective, renforçant ainsi leur capacité à répondre aux exigences de durabilité et à développer des solutions innovantes.

**Analyser les compétences spécifiques nécessaires**

Réaliser une analyse approfondie des besoins en compétences spécifiques à la transition verte. Il est essentiel de mettre en place des diagnostics internes pour identifier les lacunes de compétences existantes et les formations nécessaires. En s'appuyant sur les CSMO ou le Pôle d'expertise en transition verte, les entreprises pourront accéder à des ressources pour évaluer et anticiper les compétences qui deviendront cruciales à l'avenir, leur permettant ainsi de mieux se préparer aux évolutions du marché.

**Renforcer la communication sur la durabilité**

Développer des stratégies de communication claires et efficaces relatives aux engagements en matière de durabilité. Cela inclut la sensibilisation des employés, des clients et des parties prenantes sur les actions mises en œuvre pour faciliter la transition verte. En instaurant une culture de transparence et de responsabilité à l'endroit de leurs parties prenantes, les entreprises renforcent non seulement leur image de marque, mais aussi mobiliseront leurs équipes autour de cet objectif commun, favorisant l'adhésion à des pratiques durables.

**Mobiliser des ressources gouvernementales et financières**

Se renseigner activement sur les programmes gouvernementaux et les subventions disponibles pour soutenir les initiatives de transition verte. Cela leur permettra d'investir dans des projets novateurs et d'accélérer leur transition vers des pratiques durables.

# 5

# SECTEUR TERTIAIRE

## PARTIE 1

**EXPLORER LES DÉFIS ET LES OPPORTUNITÉS LIÉS À LA TRANSITION VERTE DANS LES ENTREPRISES**

La transition verte est désormais incontournable pour les entreprises du secteur tertiaire, mais elle comporte des défis majeurs. À travers nos échanges avec les représentants et représentantes des CSMO du secteur, nous avons identifié des obstacles tels que la complexité du vocabulaire et la difficulté d'accès à l'information. Toutefois, ces discussions ont également mis en lumière des opportunités, notamment l'engagement des directions d'entreprise et le soutien croissant des instances gouvernementales. Cette première partie explore en détail les défis et les opportunités associés à cette transition.

### LES DÉFIS RENCONTRÉS

Cette section aborde les défis liés à la transition verte dans le secteur tertiaire, notamment la complexité du vocabulaire, l'accès à l'information ou encore la pression sur les petites PME.

#### Complexité du vocabulaire et manque de connaissances

Les résultats de l'enquête du Grand diagnostic vert montrent qu'un tiers des entreprises du secteur tertiaire jugeaient manquer de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne, ce qui illustre bien les défis actuels.

La transition verte est souvent freinée par la complexité du jargon utilisé dans ce domaine. Comme l'a souligné une personne participante : ***« Si tu commences à parler dans le jargon du développement durable, tu en as pour une formation de trois ans. Ce n'est pas normal pour une entreprise de devoir maîtriser cela ou de s'attendre à ce qu'elle le fasse »***. Ce manque de clarté constitue une barrière pour de nombreuses entreprises, les laissant sans les connaissances nécessaires pour naviguer dans ce nouveau contexte. En effet, ***« si on manque de connaissances, c'est sûr qu'on manquera de ressources financières parce qu'on ne saura pas quels leviers activer »***. Malgré un désir généralisé d'adopter des pratiques plus responsables, beaucoup d'entreprises restent paralysées par une méconnaissance des enjeux liés à la transition verte : ***« J'imagine que tout le monde voudrait prendre ce virage vert, mais je pense qu'il y a une méconnaissance »***.

#### Accès à l'information et clarification des attentes

L'accès à l'information représente également un obstacle majeur. De nombreuses entreprises n'ont pas les ressources ni les leviers financiers nécessaires pour les accompagner dans leur transition verte. Comme le souligne une personne participante : ***« ils n'ont pas accès à l'information ni à des leviers financiers qui pourraient être intéressants »***.

De plus, l'absence de clarté quant aux attentes envers

les entreprises du secteur tertiaire complique encore la situation. Ce manque de précision est particulièrement notable dans certains sous-secteurs où les directives sont floues : ***« ce qui n'est pas clair, c'est ce qu'on attend de nous. […] Lorsque c'est inscrit dans la politique sectorielle, cela signifie que les 29 CSMO doivent entreprendre des actions favorisant le développement des compétences en développement durable. Après, s'il n'y en a pas, c'est parce que les CSMO ne comprennent pas, et là, c'est un enjeu d'information des CSMO »***.

**Manque de soutien et d'accompagnement offert aux PME**

Il ressort du groupe de discussion que les PME subissent une pression considérable pour adopter des pratiques durables. Cependant, beaucoup d'entre elles se sentent démunies face aux exigences qui leur sont imposées : ***« on met beaucoup de pression sur les petites PME sans leur donner les outils et les ressources nécessaires pour agir »***. Selon les personnes interrogées, le manque de soutien et d'accompagnement auprès des PME freine leur capacité à s'adapter et à innover dans un contexte où la transition verte est devenue une nécessité pour assurer leur avenir.

**Pénurie de personnel qualifié**

Un des défis majeurs auxquels font face les entreprises dans leur transition verte est la pénurie de personnel qualifié. Comme le souligne un participant : ***« il y a un manque évident de personnes qualifiées et compétentes […] il n'y a pas beaucoup de monde qui sort des écoles dans notre secteur »***. Cette situation complique l'adoption de nouvelles pratiques durables, car les entreprises manquent des ressources humaines nécessaires pour mettre en œuvre des initiatives efficaces.

**Persuader les clients à choisir la durabilité**

Les résultats de l'enquête ont révélé que seulement 10 % des entreprises constatent que leurs clients ne sont pas encore prêts à utiliser leurs biens ou services favorables à la transition verte. Pourtant, cela représente un enjeu majeur selon les membres du groupe de discussion du secteur tertiaire.

Au-delà du manque de main-d'œuvre, les entreprises doivent également relever le défi de convaincre leurs clients d'adopter des produits et services plus durables. Comme le mentionne un participant : ***« quand on ramène un nouveau produit, on doit convaincre […] c'est toute une mentalité qu'il faut changer auprès du client, et cela devient un défi pour nos entreprises »***.

Cette nécessité de changer les mentalités des consommateurs constitue un frein supplémentaire à l'intégration de solutions vertes, rendant le chemin vers la transition encore plus difficile.

**Clarification des responsabilités**

Un autre obstacle majeur à la transition verte est l'imputabilité floue entre les différents acteurs impliqués, tels que les ministères, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les entreprises. Les personnes participantes au groupe de discussion soulignent que ce manque de clarté quant aux responsabilités et aux rôles de chacun complique la coordination des efforts. En l'absence d'une définition précise des rôles, il devient difficile d'élaborer des stratégies concertées et de mesurer l'impact des actions entreprises.

Une personne participante résume ainsi la situation : ***« une intention gouvernementale doit se matérialiser au niveau des entreprises. Il y a les 17 ODD de l'ONU jusqu'en 2030, il y a un plan d'action du ministère de l'Environnement 2023-2028 […] Dans la plupart de ces cas, on ne sait pas exactement ce qu'il faut faire. […] La partie qui n'est pas claire, c'est : on s'attend à quoi de vous ? »*** Les personnes participant au groupe de discussion ont régulièrement fait mention de ce flou sur les responsabilités incombant aux CSMO, surtout au plan des ressources humaines disponibles.

## LES BESOINS ET LES OPPORTUNITÉS IDENTIFIÉS

Cette section met en lumière les besoins du secteur tertiaire en matière de transition verte, tout en explorant les opportunités à saisir pour encourager l'adoption de pratiques durables.

**L'adhésion des directions, des gestionnaires et des administrateurs·trices**

L'adhésion des directions et des gestionnaires est cruciale pour renforcer l'engagement des équipes envers la transition verte. Lorsque les membres de la direction, les gestionnaires ou le conseil d'administration s'engagent pleinement dans ce processus, cela envoie un message fort à l'ensemble de l'organisation. Comme l'exprime une personne participante du groupe de discussion : ***« Avoir l'adhésion des directions envoie un message très clair aux équipes. […] Ce qui fait bouger une entreprise, c'est la volonté d'un dirigeant ou d'un comité de direction, surtout dans une grande entreprise. Quand c'est identifié comme une priorité, on trouve un moyen »***.

Cette volonté des personnes dirigeantes de prioriser des initiatives vertes crée un environnement propice à l'innovation et à l'adoption de pratiques durables, facilitant ainsi la mise en œuvre d'actions concrètes au sein de l'entreprise.

**Aide financière**

Les résultats de l'enquête du Grand diagnostic vert ont révélé une grande diversité des réponses concernant l'accès au financement, avec une variation de près de 40 % selon les CSMO. Cette disparité souligne l'importance d'adopter une approche adaptée aux spécificités de chaque secteur.

Or, les subventions et autres formes de soutien financier sont des leviers puissants pour encourager les entreprises à s'engager dans des initiatives vertes. Ce financement rend ces initiatives plus attrayantes et accessibles, surtout pour les PME, qui rencontrent souvent des obstacles financiers considérables. Ces aides peuvent significativement réduire les coûts initiaux associés à la transition verte, permettant aux entreprises de surmonter les barrières financières qui freinent la mise en œuvre de pratiques durables. Comme le souligne une personne participante : ***« Au niveau financier, quand on parle à nos entreprises de mettre des pratiques en place, elles ne savent pas trop comment s'y prendre »***. Cette observation souligne l'urgence d'un accompagnement et d'une meilleure information sur les ressources disponibles afin de faciliter l'accès aux financements nécessaires pour réussir la transition verte.

**L'implication gouvernementale**

La coordination des efforts est essentielle pour maximiser l'impact des initiatives vertes. Comme l'a noté une personne participante : « nous sommes 29 secteurs, et nous parlons tous de faire les mêmes choses. Nous répétons les mêmes actions, chacun dans notre secteur, alors que le gouvernement pourrait avoir un rôle, surtout si c'est un objectif de société d'amorcer un grand virage vert ». Ce constat met en lumière le manque de synergie entre les différents acteurs, sur l'imputabilité de chaque acteur, ce qui risque de nuire à l'efficacité des démarches entreprises.

## CRITÈRES DE CHOIX DES INITIATIVES À METTRE EN ŒUVRE

Cette section met en avant les éléments clés issus des témoignages des CSMO du secteur tertiaire qui guident le choix des initiatives à adopter dans le cadre de la transition verte, en soulignant l'importance de la perception des clients et de la réglementation.

**La perception des clients**

La perception des clients joue un rôle central dans l'adoption des initiatives vertes par les entreprises. Comme l'a souligné une personne participante : ***« les critères décisifs sont souvent la perception des clients […] sinon cela vient de la réglementation »***. Cette remarque met en lumière l'importance de l'acceptabilité des produits et services durables par les consommateurs. Les entreprises doivent non seulement innover pour répondre aux attentes environnementales, mais aussi s'assurer que leurs clients perçoivent ces efforts comme positifs et valorisants.

**La réglementation**

La pression réglementaire agit souvent comme un moteur de changement, incitant les entreprises à adopter des pratiques plus vertes. Comme l'a exprimé un membre du groupe de discussion du secteur tertiaire : ***« l'obligation est un critère décisif »***. Cette contrainte légale oblige les entreprises à revoir leurs méthodes et à intégrer des initiatives vertes dans leur fonctionnement, renforçant ainsi leur engagement envers la transition verte.

Un autre participant ajoute : ***« Nous, les initiatives se font aussi parce qu'elles sont forcées par la réglementation, bien évidemment »***. L'adaptation aux exigences légales croissantes pousse les entreprises à avancer dans leur transition. De plus, une autre personne explique : ***« […] la réglementation est de plus en plus contraignante, donc il y a cette adaptation que nos entreprises doivent faire sans avoir le choix. Il y a cette transition qui se fait à cause de la réglementation »***.

Il apparaît donc clairement que la réglementation joue un rôle déterminant dans l'incitation des entreprises à adopter des pratiques durables, en servant de levier pour favoriser une transition verte nécessaire.

**Retour sur investissement**

De plus en plus, les entreprises recherchent des initiatives vertes qui garantissent un retour sur investissement tangible. Cet aspect est crucial pour convaincre les décideur·euse·s d'intégrer des pratiques durables dans leur modèle d'affaires. L'alignement entre écologie et économie devient un facteur décisif pour renforcer l'engagement des entreprises dans la transition verte. Comme l'exprime une personne participante : ***« Pour ceux qui ont peu de moyens, les subventions et l'accompagnement financier sont toujours un incitatif »***. Ce soutien financier peut être déterminant pour encourager les entreprises à franchir le pas vers des pratiques plus durables.

**Cobénéfices**

Les initiatives vertes générant des cobénéfices, c'est-à-dire des avantages supplémentaires au-delà des gains environnementaux, s'avèrent particulièrement attrayantes pour les entreprises. Lorsqu'une action en faveur de la transition verte se traduit aussi par une amélioration de la rentabilité ou des effets positifs sur la santé et le bien-être des employé·e·s, elle devient d'autant plus séduisante pour les décideur·euse·s économiques. Comme l'a souligné un participant : ***« Ce qui pousse une entreprise à s'engager dans un programme, c'est que c'est gagnant pour l'écologie et pour l'économie »***.

Pour maximiser l'adoption de ces initiatives, il est essentiel de ***« démontrer aux entreprises la valeur ajoutée de ce qu'on leur propose. À quel besoin cela répond, et quels bénéfices elles peuvent en tirer »***.

## SOLUTIONS PROPOSÉES POUR PALLIER LES DÉFIS

Cette section explore les solutions clés évoquées par le groupe de discussion du secteur tertiaire pour faciliter la transition verte des entreprises, notamment l'implication du Pôle d'expertise en transition verte.

**Clarifier ce qu'est la transition verte**

La transition verte demeure souvent un concept flou, comme l'a souligné un·e participant·e : ***« tu me parles de transition, mais vers où va-t-on ? Il faudrait clarifier certains termes dans le Grand diagnostic vert. Si on me dit que je suis en transition, cela signifie que ce n'est pas fini. Si on veut que les gens atterrissent quelque part, il faut préciser cela »***. Cette remarque met en évidence la nécessité de clarifier les objectifs de la transition pour que les entreprises comprennent les enjeux et puissent s'y engager.

Un autre intervenant a ajouté : ***« si l'on veut atteindre les entreprises, il faut que ce soit concret »***. Le manque de précisions et de définitions claires dans le vocabulaire utilisé peut créer une barrière à la compréhension. Comme l'ont mentionné plusieurs participants : ***« nous sommes unanimes pour dire que nous avons besoin de plus de connaissances »***. Le manque de clarté dans le langage employé freine l'action : ***« le vocabulaire n'est pas clair. Nous pourrions passer quatre ans à organiser des webinaires sur les termes utilisés dans le développement durable »***.

Cette confusion entre le langage et la réalité des entreprises peut engendrer des malentendus et ralentir l'adoption de pratiques durables. Une participante a souligné : ***« il y a une confusion dans le langage utilisé […] dans ce qu'on veut dire par « Grand diagnostic vert ». Quand on parle de compétences vertes, les entreprises froncent les sourcils, alors qu'elles ont déjà des pratiques environnementales sans même le savoir »***.

En résumé, clarifier les termes et rendre les enjeux concrets est essentiel pour encourager une véritable transition verte.

**Pallier la complexité**

En mettant en avant des exemples concrets de succès, les entreprises peuvent mieux comprendre comment leurs actions actuelles s'inscrivent dans un cadre plus large de durabilité. Cela les aide à réaliser que, même sans le savoir, elles adoptent déjà des pratiques bénéfiques pour l'environnement.

Face à la complexité de la transition verte, une approche pragmatique peut grandement faciliter l'engagement des entreprises. Comme l'a exprimé un participant : ***« nous avons choisi de commencer par présenter des modèles d'entreprises qui ont déjà de bonnes pratiques. […] Donner du concret et leur dire qu'ils le font déjà, c'est bon, ils ont déjà une pratique verte. Cela leur permet de faire le lien entre leurs pratiques et ce qu'on attend d'eux dans un monde vert idéal. Sinon, c'est trop complexe »***.

**Donner plus de vision**

L'incapacité à envisager un modèle d'affaires durable représente un obstacle majeur pour de nombreuses entreprises. Comme l'a mentionné un participant : ***« certain·e·s ne sont même pas capables de voir en quoi ils·elles pourraient bâtir un modèle d'affaires viable »***. Cette difficulté à visualiser un avenir durable peut freiner l'adoption de pratiques écologiques. Pour surmonter ce blocage, il est essentiel d'offrir aux entreprises une vision claire et inspirante de ce à quoi pourrait ressembler un modèle d'affaires durable.

**Donner un rôle clé au Pôle d'expertise en transition verte**

Le Pôle d'expertise en transition verte est un acteur clé dans la promotion des pratiques durables au sein des entreprises. Comme l'a souligné une participante : ***« le Pôle a clairement un rôle à jouer. Identifier des thématiques et des compétences qui pourraient être intégrées dans des devis pédagogiques est une piste à explorer »***.

En facilitant l'accès à des ressources pédagogiques et en offrant un soutien technique, le Pôle peut aider les entreprises à surmonter les obstacles liés à la transition verte.

# PARTIE 2

## ANTICIPER LES IMPACTS DE LA TRANSITION VERTE SUR LES ENTREPRISES ET LES COMPÉTENCES DES EMPLOYÉS

La transition verte pose un défi crucial pour les entreprises, touchant à la fois leurs pratiques opérationnelles et les compétences requises de leur personnel. Cette section examine les impacts anticipés de cette transformation, en mettant en lumière les disparités au sein des comités sectoriels de main-d'œuvre du secteur tertiaire. Nous aborderons également les compétences transversales nécessaires pour s'adapter à cette transition, ainsi que les besoins en formation. À travers cette analyse, nous identifions les meilleures pratiques et stratégies que les entreprises peuvent adopter pour naviguer avec succès dans cette période de transformation vers une économie plus durable.

### ANTICIPATIONS SUR LES IMPACTS DE LA TRANSITION VERTE

Les discussions révèlent les défis et opportunités liés à la perception des entreprises face à la transition verte, ainsi que les différentes temporalités de sa mise en œuvre.

#### Perceptions variées sur l'ampleur et la séquence des transformations

Les résultats de l'enquête du Grand diagnostic vert ont révélé des perceptions divergentes selon les secteurs d'activité. Certaines entreprises estiment que leurs activités resteront largement inchangées, tandis que d'autres anticipent des modifications plus profondes.

Un participant a partagé une perspective fréquente : ***« les entreprises ne pensent pas qu'il y aura des changements majeurs au quotidien. Cela sera une ligne de plus à gérer ou nécessitera une attention particulière sur certains aspects, mais cela ne nécessitera pas forcément de nouvelles compétences »***. Ce sentiment est partagé par plusieurs entreprises, qui perçoivent la transition verte comme une adaptation à des exigences nouvelles, mais non comme une transformation radicale.

Cependant, d'autres témoignages montrent que certains secteurs peinent à se projeter : ***« pour certains secteurs, c'est difficile de se projeter et de passer à l'action, car il n'y a pas de deadline ni d'objectif »***. L'absence de directives claires freine l'engagement des entreprises, qui pourraient bénéficier de délais précis pour mieux catalyser leur transition.

Un autre participant a ajouté : ***« à travers la transition verte, il y a des petites choses… est-ce que ça change complètement le travail de quelqu'un ? Je ne pense pas »***. Cette perception traduit une appréhension généralisée quant à l'ampleur des changements à venir. Beaucoup semblent voir la transition verte comme une série d'ajustements progressifs, plutôt qu'un bouleversement complet de leurs activités.

De même, la séquence des changements n'est pas perçue de manière égale au sein du secteur tertiaire. Une participante a souligné : ***« certains métiers sont pleinement engagés dans le développement durable, tandis que d'autres seront touchés plus tard, même au sein d'une même entreprise »***. Cela met en évidence les différentes temporalités de la transition vers des pratiques durables. Pour les secteurs moins concernés à court terme, il est essentiel d'anticiper ces évolutions afin de se préparer aux futurs changements et garantir que toutes les entreprises puissent progressivement intégrer le développement durable.

### CAPACITÉS DES EMPLOYÉS À RÉPONDRE À LA TRANSITION VERTE

Cette section explore la difficile identification des compétences nécessaires à la transition verte.

#### Identification difficile des compétences requises

Selon le sondage, les entreprises estiment que la main-d'œuvre répond partiellement ou entièrement à leurs besoins en compétences liées à la transition verte. Cependant, les représentants des CSMO expriment des préoccupations quant à l'identification précise des compétences requises. Un participant a exprimé : ***« j'ai du mal à identifier ce prisme qu'est le développement durable et à l'appliquer en termes de compétences. En tant que gestionnaire, quelles compétences nouvelles vais-je devoir acquérir ? Est-ce qu'on peut avoir des exemples ? »*** Cela illustre le besoin de clarté et d'exemples concrets pour orienter les employé·e·s et les gestionnaires.

De plus, il a été souligné que la transition nécessitera à la fois des compétences techniques et transversales. Un participant a expliqué : « Les compétences transversales ne sont pas spécifiques à la transition verte, mais elles aident dans certaines sphères du travail. Cela dit, des compétences techniques seront aussi nécessaires pour provoquer des changements ». Particulièrement

pour les gestionnaires, les compétences telles que l'esprit critique, la résolution de problèmes et la capacité d'anticiper l'avenir sont jugées essentielles.

## TYPES DE FORMATIONS ACTUELLEMENT PROPOSÉES

Cette section examine les recommandations des représentants des CSMO concernant l'accompagnement des entreprises dans la transition, en mettant l'accent sur la mesure des écarts de formation et les diagnostics de maturité verte.

### Mesurer l'écart

Selon les membres du groupe de discussion du secteur tertiaire, la mesure de l'écart entre les compétences actuelles et celles visées est cruciale dans le processus de formation. Une participante a souligné : ***« en formation, il est essentiel de savoir mesurer l'écart. Où se trouve la personne, et où veut-on l'amener ? »*** Cette évaluation permet d'adapter les formations aux besoins spécifiques des employé·e·s et des gestionnaires. Un autre participant a ajouté : ***« Nous avons fait une analyse des besoins de formation l'an dernier… nous sommes en plein dedans »***.

Cependant, il a aussi été noté que ***« la limite entre compétences et méthodes de travail peut être floue »***, rendant la conception de programmes de formation parfois complexe.

### Programmes de formation en entreprise

La mise en place de programmes de formation bien établis au sein des entreprises reste un défi, notamment dans certains secteurs. Comme l'a exprimé un participant du groupe de discussion : ***« Avoir des programmes bien établis en entreprise ? Je ne suis pas sûre qu'on soit encore là dans mon secteur, à moins que ce soit une obligation »***. Cette constatation souligne le besoin de renforcer l'engagement des entreprises envers la formation continue et le développement des compétences. Pour encourager une approche plus proactive, il est essentiel de s'inspirer de modèles efficaces. Un participant a suggéré qu'***« un modèle inspirant peut en inspirer beaucoup. Des fiches pratiques, des check-lists, des outils concrets peuvent être moins rebutants pour commencer »***. Ces outils faciliteraient l'adoption de nouvelles pratiques et permettent au personnel de s'engager dans leur processus d'apprentissage de manière plus accessible et motivante.

### Diagnostic de maturité verte

La réalisation de diagnostics de maturité verte a été fortement recommandée par les membres du groupe de discussion afin d'aider les entreprises à évaluer leur progression dans la transition verte. Ce processus constitue un outil précieux pour déterminer les compétences à développer et créer un vocabulaire commun, tout en clarifiant les concepts fondamentaux liés à l'environnement.

En procédant à une auto-évaluation, les entreprises peuvent mieux comprendre leur position sur le spectre environnemental et cibler les actions nécessaires. Comme l'a souligné un participant : ***« il y a un besoin de s'évaluer ou de s'autoévaluer pour savoir où on se situe dans un spectre environnemental »***. De plus, il a été suggéré que, ***« au même titre qu'on fait des diagnostics de maturité numérique, ça pourrait être intéressant de faire des diagnostics de maturité verte »***. Cette approche pourrait non seulement faciliter la transition, mais aussi renforcer l'engagement des entreprises envers des pratiques plus durables.

### Rôle des CSMO

Les échanges ont souligné que les CSMO pourraient jouer un rôle déterminant dans l'identification des compétences essentielles à la transition verte. Comme l'a exprimé un participant : ***« un autre acteur doit prendre ce leadership […] cela pourrait remonter jusqu'à nous, les CSMO »***. En assumant ce rôle, les CSMO peuvent aider à orienter les efforts de formation et de développement des compétences nécessaires pour relever les défis environnementaux.

# CONCLUSION

La transition verte, bien que perçue de manière inégale par les entreprises du secteur tertiaire, est un processus incontournable qui redéfinit leurs pratiques opérationnelles et les compétences nécessaires de leur personnel. Certaines entreprises voient cette transition comme une série d'ajustements mineurs, tandis que d'autres s'attendent à des transformations plus profondes. Les secteurs d'activité varient dans leur capacité à anticiper et à s'engager dans ce changement, révélant un besoin urgent de directives et de délais clairs pour catalyser l'action. Loin d'être un simple ajustement administratif, la transition verte nécessite une réflexion stratégique sur la manière dont les entreprises opèrent

et sur les compétences de leur main-d'œuvre.

Un défi majeur dans le secteur tertiaire reste l'identification précise des compétences vertes. Les représentants des CSMO ont exprimé des difficultés à définir les compétences spécifiques nécessaires pour réussir cette transition. La demande en compétences transversales, telles que la résolution de problèmes et l'anticipation des besoins futurs, se fait sentir, en particulier pour les gestionnaires. Cependant, il est tout aussi crucial de développer des compétences techniques spécifiques qui permettront aux entreprises de provoquer des changements durables.

La formation continue est un autre enjeu important. Alors que certains sous-secteurs ont déjà entamé des efforts de formation, beaucoup d'entreprises peinent à mettre en place des programmes structurés. La mise en place de diagnostics de maturité verte permettrait d'évaluer les besoins en compétences et d'identifier les écarts entre les compétences actuelles et celles nécessaires pour atteindre les objectifs environnementaux. Ces outils, combinés à des modèles inspirants et des fiches pratiques, peuvent encourager les entreprises à s'engager plus activement dans leur transition.

Il ressort du groupe de discussion que les CSMO ont un rôle déterminant à jouer dans ce processus. En prenant le leadership dans l'identification des compétences nécessaires à la transition verte, ils peuvent orienter les efforts de formation pour mieux répondre aux défis environnementaux. Le soutien des CSMO permettra aux entreprises de naviguer plus efficacement dans cette période de transformation, en assurant qu'elles disposent des outils et des compétences requises pour une transition réussie.

En conclusion, les entreprises du secteur tertiaire qui s'adapteront à la transition verte avec une stratégie proactive et un développement ciblé des compétences seront mieux placées pour profiter des opportunités qu'elle offre. Renforcer les capacités des entreprises à travers des formations adéquates et des diagnostics précis garantira non seulement leur compétitivité, mais aussi leur résilience face aux défis environnementaux à venir.

# RECOMMANDATIONS

Pour aider les entreprises du secteur tertiaire à naviguer efficacement dans la transition verte, plusieurs recommandations stratégiques peuvent être mises en œuvre.

**Établir des partenariats stratégiques intersectoriels**

S'associer avec les CSMO, le Pôle d'expertise en transition verte, les organismes gouvernementaux et les associations sectorielles pour favoriser l'échange de bonnes pratiques et d'innovations dans la transition verte. Ces partenariats permettent de mutualiser les ressources, d'accélérer l'adoption des technologies vertes et de partager des outils concrets, tels que des modèles de formation adaptés aux nouvelles exigences vertes.

**Réaliser des diagnostics de maturité verte**

Effectuer des diagnostics de maturité verte, en partenariat avec le Pôle d'expertise en transition verte et les CSMO, pour évaluer leur progression et identifier les compétences nécessaires. Ces diagnostics fournissent une analyse claire des écarts entre les pratiques actuelles et celles visées dans la transition verte, permettant aux entreprises de mieux orienter leurs actions. Cela inclut la mise en place de plans de formation spécifiques, visant à combler les lacunes en matière de compétences techniques et transversales.

**Analyser les besoins en formation continue**

Travailler avec les CSMO et le Pôle d'expertise pour analyser les besoins en formation continue du personnel dans le cadre de la transition verte. En évaluant régulièrement les compétences existantes et les évolutions nécessaires, il est possible d'adapter les programmes de formation aux réalités de chaque secteur. Cela permet aux entreprises de rester compétitives tout en renforçant la qualification de leur personnel, notamment à travers des formations spécialisées sur les technologies vertes et le développement durable.

**Faciliter l'accès aux subventions gouvernementales**

Collaborer avec les autorités gouvernementales pour faciliter l'accès à des subventions ou incitatifs financiers soutenant les initiatives de la transition verte. Les CSMO et le Pôle d'expertise en transition verte peuvent jouer un rôle de médiateur en sensibilisant les entreprises aux programmes de soutien existants (ex. crédits d'impôt, subventions pour l'innovation verte) Cela encourage

les entreprises à investir dans des équipements et infrastructures écoresponsables sans craindre des coûts initiaux trop élevés.

**Encourager l'adoption de pratiques partagées dans les écosystèmes d'entreprises**

Promouvoir la création de mécanismes de partage à l'échelle régionale ou sectorielle où les entreprises peuvent diffuser, partager et comparer des ressources, des connaissances et des pratiques exemplaires en matière de transition verte. Ces écosystèmes collaboratifs encouragent l'innovation, optimisent les ressources communes (logistique verte, gestion de l'énergie, gestion des déchets) et renforcent l'engagement collectif vers une économie durable. Ils permettent également de créer des alliances entre PME et grandes entreprises pour adopter des stratégies environnementales à plus grande échelle.

# 6

# CONCLUSION

La transition vers une économie verte est un enjeu fondamental touchant tous les secteurs, qu'il s'agisse du primaire, du secondaire ou du tertiaire. Chacun fait face à des défis et des opportunités uniques, mais tous s'accordent sur l'importance de s'adapter aux nouvelles exigences environnementales. La diversité des perceptions quant à la portée de cette transition souligne la nécessité d'un cadre cohérent avec des délais précis pour guider les entreprises dans leur démarche.

**Dans le secteur primaire**, il est essentiel d'identifier et de promouvoir des pratiques durables, en intégrant des innovations qui favorisent la résilience des entreprises face aux changements environnementaux. La sensibilisation et l'engagement des acteurs sont primordiaux pour garantir une transition efficace.

**Dans le secteur secondaire**, la nécessité d'adopter des solutions technologiques et des processus de fabrication durables est tout aussi pressante. Les entreprises doivent investir dans l'optimisation de leur production afin de réduire leur empreinte écologique, tout en répondant aux attentes croissantes des consommateurs pour des produits responsables.

**Enfin, dans le secteur tertiaire**, le développement des compétences devient un levier stratégique. Les entreprises doivent collaborer avec les institutions de formation pour aligner les programmes sur les besoins du marché et assurer que la main-d'œuvre soit prête à relever les défis de la transition énergétique. L'établissement de partenariats entre les différents acteurs est fondamental pour réussir cette démarche.

En somme, une approche collaborative, axée sur le partage des bonnes pratiques et l'évaluation des compétences, est essentielle pour accompagner cette transformation à tous les niveaux. Les entreprises qui réussiront à s'adapter à ces nouvelles réalités pourront non seulement contribuer à un avenir durable, mais aussi en tirer des avantages compétitifs significatifs.

# ANNEXES

## DÉFINITIONS DES TROIS SECTEURS

*Source : Office québécois de la langue française*

- **Secteur primaire** : secteur d'activité qui regroupe les entreprises exerçant des activités d'extraction des matières premières et des activités productrices de matières non transformées ;

- **Secteur secondaire** : secteur d'activité qui regroupe les entreprises exerçant des activités de transformation des matières premières en produits finis ou semi-finis ;

- **Secteur tertiaire** : secteur d'activité qui regroupe les entreprises exerçant des activités commerciales et administratives qui visent à fournir des services.

# QUESTIONNAIRE COMPLET DU GROUPE PRIMAIRE

***Partie 1 : Explorer les défis et les opportunités liés à la transition verte dans les entreprises***

## Question 1

**Depuis les 10 dernières années, votre entreprise a-t-elle dû initier des changements en raison des enjeux concernant l'environnement ?**

- Quels sont les principaux défis rencontrés dans l'intégration de changements en raison des enjeux concernant l'environnement selon vous ?
- Pour quelles raisons les membres de votre CSMO n'ont pas initié de changements ?
- Quelles mesures de soutien financier ou réglementaire trouverez-vous les plus utiles pour mettre en place de nouvelles mesures ?

## Question 2

**Top 3 des mesures les plus souvent présentes en entreprise.**

| | % par rapport au nombre total de répondantes et répondants* |
|---|---|
| **Initiatives de préservation de la biodiversité** | **43%** |
| **Meilleure gestion de l'eau** | **37%** |
| **Intégration de pratiques et/ou de procédés durables dans le processus de production** | **36%** |
| Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et installations<br>Exemples : Certifications LEED, certifications ISO, rénovations avec matériaux écoénergétiques, etc. | 31% |
| Programme de gestion et/ou de réduction et/ou de revalorisation des déchets | 29% |
| Formation des employé.e.s sur les pratiques écoresponsables<br>Exemples : Meilleure gestion de l'eau, triage des déchets, etc. | **23%** |
| Obtention de certifications environnementales pour vos produits et/ou services | 21% |
| Remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non-renouvelable par l'énergie renouvelable | 21% |
| Réalisation d'audits environnementaux pour évaluer et améliorer les pratiques | 19% |
| Investissement dans les technologies vertes | 19% |
| Élaboration d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) | 15% |
| Embauche de personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte | **13%** |
| Aucune mesure | 12% |

- Quels ont été les critères décisifs dans le choix des initiatives à mettre en œuvre?
- Quels sont les facteurs qui expliquent que les entreprises du secteur primaire aient placé ces initiatives dans le top 3 des mesures liées à la transition verte?

# Question 3

**Top 3 des principaux obstacles qui empêchent les entreprises d'aller plus loin dans la mise en place de pratiques favorables à la transition verte**

| | % par rapport au nombre total de répondantes et répondants* |
|---|---|
| **Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options** | **55%** |
| **Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement** | **55%** |
| **Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs** | **40%** |
| Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles | 35% |
| Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne | 33% |
| La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate | 33% |
| Nos clients ne sont pas encore prêts à utiliser nos biens/services favorables à la transition verte | 15% |
| Les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs | 12% |
| Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables | 11% |
| Nos fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas accès à des solutions favorables à la transition verte | 11% |
| Ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise | 3% |

**Le manque de temps pour analyser de meilleures options**

- Quelles solutions ou changements organisationnels pourraient vous permettre de consacrer plus de temps à l'analyse des options écoresponsables?

**Le manque de ressources financières ou des difficultés d'accès au financement**

- Quelles sources de financement ou quels programmes d'aide seraient les plus utiles pour votre secteur?

**Les coûts associés aux pratiques écoresponsables nuisent à la compétitivité**

- Quels types de coûts sont les plus préoccupants ?

# Question 4

**Top 3 des mesures qu'une entreprise pourrait mettre en place pour se préparer à faire face aux changements liés à la transition verte et celle de la main-d'œuvre**

| | Priorité 1 | Priorité 2 |
|---|---|---|
| **Recherche et obtention de soutien financier, incluant subventions gouvernementales** | **36%** | 16% |
| Promotion et implantation d'initiatives de développement durable au sein de notre entreprise (Exemples : Implantation d'un programme de gestion des déchets, de pratiques de production responsables, etc.) | 15% | 18% |
| **Formation du personnel existant** | 15% | **21%** |
| **Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects** | 12% | **21%** |
| Collaboration avec les institutions offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employé.e.s corresponde mieux aux besoins des entreprises | 9% | 13% |
| Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité | 5% | 1% |
| Audits environnementaux (ISO 2001) | 5% | 5% |
| Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour nos employé.e.s | 3% | 5% |

**La recherche et obtention de soutien financier**

- Quels types de financements ou de subventions seraient les plus utiles pour vos entreprises jusqu'à présent ?

**La formation du personnel existant**

- Quels seraient les avantages que vous voyez à former le personnel existant pour la transition verte ? Quels types de formations spécifiques seraient nécessaires pour votre secteur ?

**Le mentorat ou accompagnement par un expert**

- Quel type de mentorat ou d'accompagnement pensez-vous serait le plus bénéfique pour votre secteur?

**Plus globalement, si vous étiez au gouvernement, quels types de stratégies ou de plans d'action voudriez-vous mettre en place pour faire face aux changements anticipés (qu'ils soient une augmentation, une diminution ou une transformation du travail)? Quels seraient vos gestes prioritaires poseriez-vous? Et pourquoi?**

## Question 1

**Depuis les 10 dernières années, votre entreprise a-t-elle dû initier des changements en raison des enjeux concernant l'environnement ?**

- Quels sont les principaux défis rencontrés dans l'intégration de changements en raison des enjeux concernant l'environnement selon vous ?
- Pour quelles raisons les membres de votre CSMO n'ont pas initié de changements ?
- Quelles mesures de soutien financier ou réglementaire trouverez-vous les plus utiles pour mettre en place de nouvelles mesures ?

## Question 2

**Top 3 des capacités des employé.e.s à répondre aux besoins de la transition verte**

| | % par rapport au nombre total de répondantes et répondants |
|---|---|
| **Partiellement : Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé** | **34%** |
| **Entièrement : Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent** | **23%** |
| **Peu : À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte** | **17%** |
| **Pas du tout** : Nous n'avons ni l'expertise ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte. | 13% |
| Notre entreprise est **très peu - ou pas du tout** - touchée par les enjeux environnementaux actuels | 11% |
| Nous ne nous préoccupons pas des enjeux environnementaux actuels | 1% |

**Entièrement aux besoins de la transition verte**

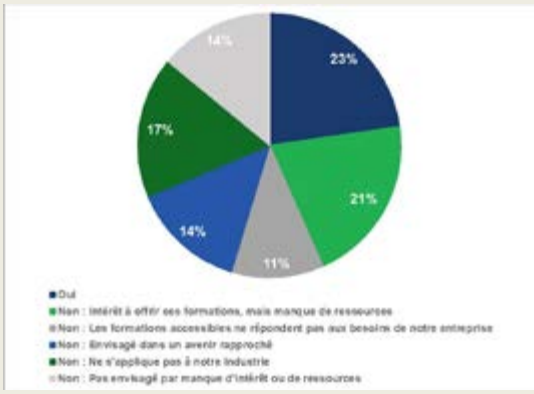
- Existe-t-il des domaines où vous pourriez renforcer ou améliorer les compétences existantes pour maximiser les opportunités liées à la transition verte?
- Quels processus ou stratégies avez-vous mis en place pour maintenir et développer ces compétences au sein de votre équipe?

**Partiellement ou peu aux besoins de la transition verte**

- Quelles compétences ou formations manquent le plus dans votre équipe ?
- Quels obstacles avez-vous rencontrés dans le développement ou le recrutement de ces compétences spécifiques ?
- Quel type de soutien serait le plus bénéfique pour les aider à intégrer des pratiques plus durables et à former leur personnel?

# Question 3

**Opportunité pour les employé.e.s de suivre des formations sur les pratiques écoresponsables et/ou sur des enjeux liés à l'environnement**



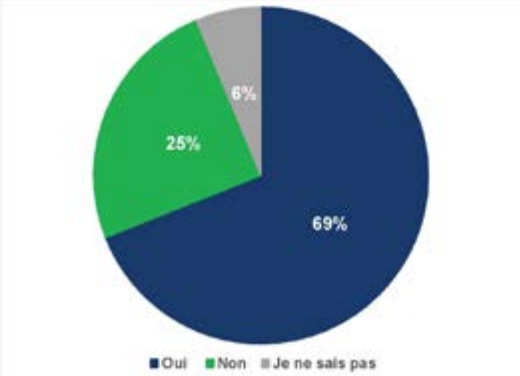

- Quels types de formations sont actuellement proposées à vos employés sur les pratiques écoresponsables et/ou les enjeux environnementaux ?
- Quelles ressources ou soutiens externes seraient nécessaires pour permettre à votre entreprise d'offrir des formations sur les pratiques écoresponsables ?

# QUESTIONNAIRE COMPLET DU GROUPE SECONDAIRE

***Partie 1 : Explorer les défis et les opportunités liés à la transition verte dans les entreprises***

## Question 1

**Depuis les 10 dernières années, votre entreprise a-t-elle dû initier des changements en raison des enjeux concernant l'environnement ?**




- Quels sont les principaux défis rencontrés dans l'intégration de changements en raison des enjeux concernant l'environnement selon vous ?
- Pour quelles raisons les membres de votre CSMO n'ont pas initié de changements ?
- Quelles mesures de soutien financier ou réglementaire trouverez-vous les plus utiles pour mettre en place de nouvelles mesures ?

## Question 2

**Top 3 des mesures les plus souvent présentes en entreprise**

| | % par rapport au nombre total de répondantes et répondants* |
|---|---|
| Programme de gestion et/ou de réduction et/ou de revalorisation des déchets | 49% |
| Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et installations<br>Exemples : Certifications LEED, certifications ISO, rénovations avec matériaux écoénergétiques, etc. | 39% |
| Formation des employé.e.s sur les pratiques écoresponsables<br>Exemples : Meilleure gestion de l'eau, triage des déchets, etc. | **37%** |
| Intégration de pratiques et/ou de procédés durables dans le processus de production | 34% |
| Meilleure gestion de l'eau | 30% |
| Réalisation d'audits environnementaux pour évaluer et améliorer les pratiques | 22% |
| Élaboration d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) | 20% |
| Investissement dans les technologies vertes | 19% |
| Aucune mesure | 18% |
| Remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non-renouvelable par l'énergie renouvelable | 16% |
| Obtention de certifications environnementales pour vos produits et/ou services | 13% |
| Embauche de personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte | **9%** |
| Initiatives de préservation de la biodiversité | 8% |

- Quels ont été les critères décisifs dans le choix des initiatives à mettre en œuvre?

# Question 3

**Top 3 des principaux obstacles qui empêchent les entreprises d'aller plus loin dans la mise en place de pratiques favorables à la transition verte**

| | % par rapport au nombre total de répondantes et répondants* |
|---|---|
| **Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options** | **53%** |
| **Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne** | **43%** |
| **Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement** | **33%** |
| Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs | 33% |
| Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles | 26% |
| Nos clients ne sont pas encore prêts à utiliser nos biens/services favorables à la transition verte | 16% |
| Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables | 13% |
| Les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs | 13% |
| Nos fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas accès à des solutions favorables à la transition verte | 11% |
| La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate | 10% |
| Ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise | 6% |

**Le manque de temps pour analyser de meilleures options**

- Quelles solutions ou changements organisationnels pourraient vous permettre de consacrer plus de temps à l'analyse des options écoresponsables?

**Le manque de connaissances ou de personnel qualifié**

- Avez-vous envisagé des formations ou du recrutement pour combler ces lacunes ? Si oui, quels sont les obstacles à cette démarche?

**Le manque de ressources financières ou des difficultés d'accès au financement**

- Quelles sources de financement ou quels programmes d'aide seraient les plus utiles pour votre secteur?

**Les coûts associés aux pratiques écoresponsables nuisent à la compétitivité**

- Quels types de coûts sont les plus préoccupants ?

# Question 4

**Top 3 des mesures qu'une entreprise pourrait mettre en place pour se préparer à faire face aux changements liés à la transition verte et celle de la main-d'œuvre**

| | Priorité 1 |
|---|---|
| **Recherche et obtention de soutien financier, incluant subventions gouvernementales** | **27%** |
| **Promotion et implantation d'initiatives de développement durable au sein de notre entreprise** | **21%** |
| **Formation du personnel existant** | **22%** |
| Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects | 13% |
| Audits environnementaux (ISO 2001) | 7% |
| Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité | 5% |
| Collaboration avec les institutions offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employé.e.s corresponde mieux aux besoins des entreprises | 5% |
| Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour nos employé.e.s | 1% |

**La recherche et obtention de soutien financier**

- Quels types de financements ou de subventions seraient les plus utiles pour vos entreprises jusqu'à présent ?

**La promotion et implantation d'initiatives et pratiques d'affaires écoresponsables**

- Quelles initiatives écoresponsables avez-vous déjà mises en place dans votre secteur ou dont vous aimeriez vous inspirer

**La formation du personnel existant**

- Quels seraient les avantages que vous voyez à former le personnel existant pour la transition verte ? Quels types de formations spécifiques seraient nécessaires pour votre secteur ?

**Plus globalement, si vous étiez au gouvernement, quels types de stratégies ou de plans d'action voudriez-vous mettre en place pour faire face aux changements anticipés (qu'ils soient une augmentation, une diminution ou une transformation du travail)? Quels seraient vos gestes prioritaires poseriez-vous? Et pourquoi?**

*Partie 2 : Anticiper les impacts de la transition verte sur les entreprises et les compétences des employés*

## Question 1

**Top 5 des anticipations sur l'impact de la transition verte sur le travail de nos employés d'ici cinq ans**

**Le travail des employé.e.s va rester le même**

- Pouvez-vous expliquer pourquoi vous pensez que la transition verte n'aura pas d'impact significatif sur leurs tâches quotidiennes ? Y a-t-il des éléments spécifiques de votre secteur ou de votre entreprise qui soutiennent cette perspective ?

**Le travail des employé.e.s va changer et ils auront besoin de nouvelles compétences**

- Quelles compétences spécifiques seront nécessaires selon vous ?

**Croissance des activités du secteur**

- Quels types d'opportunités ou de défis supplémentaires anticipez-vous en raison de cette augmentation des activités ?

## Question 2

**Top 2 des capacités des employé.e.s à répondre aux besoins de la transition verte**

| | % par rapport au nombre total de répondantes et répondants |
|---|---|
| **Partiellement : Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé** | **37%** |
| **Peu : À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte** | **23%** |
| **Entièrement : Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent** | **16%** |
| **Pas du tout** : Nous n'avons ni l'expertise ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte | 12% |
| Notre entreprise est **très peu - ou pas du tout -** touchée par les enjeux environnementaux actuels | 8% |
| Nous ne nous préoccupons pas des enjeux environnementaux actuels | 4% |

**Partiellement ou peu aux besoins de la transition verte**

- Quelles compétences ou formations manquent le plus dans votre équipe ?
- Quels obstacles avez-vous rencontrés dans le développement ou le recrutement de ces compétences spécifiques ?
- Quel type de soutien serait le plus bénéfique pour les aider à intégrer des pratiques plus durables et à former leur personnel?

# Question 3

**Opportunité pour les employé.e.s de suivre des formations sur les pratiques écoresponsables et/ou sur des enjeux liés à l'environnement**

- Quels types de formations sont actuellement proposées à vos employés sur les pratiques écoresponsables et/ou les enjeux environnementaux ?
- Quels seraient les arguments ou bénéfices qui pourraient inciter votre entreprise à s'engager davantage dans la formation de ses employés sur les pratiques écoresponsables ?
- Quels sont les principaux défis ou obstacles qui retardent la mise en place de ces formations dans votre entreprise ?

# QUESTIONNAIRE COMPLET DU GROUPE TERTIAIRE

***Partie 1 : Explorer les défis et les opportunités liés à la transition verte dans les entreprises***

## Question 1

**Depuis les 10 dernières années, votre entreprise a-t-elle dû initier des changements en raison des enjeux concernant l'environnement ?**

- Quels sont les principaux défis rencontrés dans l'intégration de changements en raison des enjeux concernant l'environnement selon vous ?
- Pour quelles raisons les membres de votre CSMO n'ont pas initié de changements ?
- Quelles mesures de soutien financier ou réglementaire trouverez-vous les plus utiles pour mettre en place de nouvelles mesures ?

## Question 2

**Top 3 des mesures les plus souvent présentes en entreprise**

| | % par rapport au nombre total de répondantes et répondants* |
|---|---|
| **Programme de gestion et/ou de réduction et/ou de revalorisation des déchets** | **48%** |
| **Formation des employé.e.s sur les pratiques écoresponsables**<br>**Exemples : Meilleure gestion de l'eau, triage des déchets, etc.** | **38%** |
| **Intégration de pratiques et/ou de procédés durables dans le processus de production** | **27%** |
| Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et installations<br>Exemples : Certifications LEED, certifications ISO, rénovations avec matériaux écoénergétiques, etc. | 27% |
| Meilleure gestion de l'eau | 21% |
| Investissement dans les technologies vertes | 21% |
| Obtention de certifications environnementales pour vos produits et/ou services | 19% |
| Aucune mesure | 19% |
| Réalisation d'audits environnementaux pour évaluer et améliorer les pratiques | 17% |
| Remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non-renouvelable par l'énergie renouvelable | 16% |
| Élaboration d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) | 14% |
| Initiatives de préservation de la biodiversité | 14% |
| Embauche de personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte | 13% |

- Quels ont été les critères décisifs dans le choix des initiatives à mettre en œuvre?
- Quels sont les facteurs qui expliquent que les entreprises du secteur primaire aient placé ces initiatives dans le top 3 des mesures liées à la transition verte?

# Question 3

**Top 3 des principaux obstacles qui empêchent les entreprises d'aller plus loin dans la mise en place de pratiques favorables à la transition verte**

| | % par rapport au nombre total de répondantes et répondants* |
|---|---|
| **Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options** | **51%** |
| **Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement** | **43%** |
| **Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne** | **34%** |
| Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles | 30% |
| Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs | 25% |
| Nos fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas accès à des solutions favorables à la transition verte | 18% |
| La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate | 15% |
| Nos clients ne sont pas encore prêts à utiliser nos biens/services favorables à la transition verte | 14% |
| Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables | 12% |
| Les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs | 12% |
| Ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise | 5% |

**Le manque de temps pour analyser de meilleures options**

- Quelles solutions ou changements organisationnels pourraient vous permettre de consacrer plus de temps à l'analyse des options écoresponsables?

**Le manque de ressources financières ou des difficultés d'accès au financement**

- Quelles sources de financement ou quels programmes d'aide seraient les plus utiles pour votre secteur?

**Le manque de connaissances ou de personnel qualifié**

- Avez-vous envisagé des formations ou du recrutement pour combler ces lacunes ? Si oui, quels sont les obstacles à cette démarche?

# Question 4

**Top 3 des mesures qu'une entreprise pourrait mettre en place pour se préparer à faire face aux changements liés à la transition verte et celle de la main-d'œuvre**

| | Priorité 1 |
|---|---|
| **Formation du personnel existant** | **23%** |
| **Recherche et obtention de soutien financier, incluant subventions gouvernementales** | **23%** |
| **Promotion et implantation d'initiatives de développement durable au sein de notre entreprise (Exemples : Implantation d'un programme de gestion des déchets, de pratiques de production responsables, etc.)** | **20%** |
| Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects | 16% |
| Audits environnementaux (ISO 2001) | 6% |
| Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité | 5% |
| Collaboration avec les institutions offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employé.e.s corresponde mieux aux besoins des entreprises | 4% |
| Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour nos employé.e.s | 1% |

**La recherche et obtention de soutien financier**

- Quels types de financements ou de subventions seraient les plus utiles pour vos entreprises jusqu'à présent ?

**La formation du personnel existant**

- Quels seraient les avantages que vous voyez à former le personnel existant pour la transition verte ? Quels types de formations spécifiques seraient nécessaires pour votre secteur ?

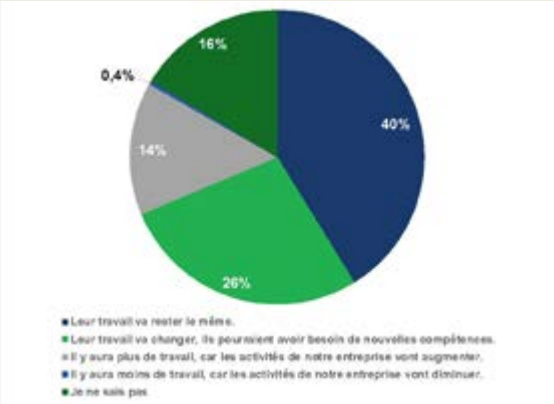
**La promotion et implantation d'initiatives et pratiques d'affaires écoresponsables**

- Quelles initiatives écoresponsables avez-vous déjà mises en place dans votre secteur ou dont vous aimeriez vous inspirer

**Plus globalement, si vous étiez au gouvernement, quels types de stratégies ou de plans d'action voudriez-vous mettre en place pour faire face aux changements anticipés (qu'ils soient une augmentation, une diminution ou une transformation du travail)? Quels seraient vos gestes prioritaires poseriez-vous? Et pourquoi?**

## Question 1

**Top 5 des anticipations sur l'impact de la transition verte sur le travail de nos employés d'ici cinq ans**




- Pouvez-vous expliquer pourquoi vous pensez que la transition verte n'aura pas d'impact significatif sur leurs tâches quotidiennes ? Y a-t-il des éléments spécifiques de votre secteur ou de votre entreprise qui soutiennent cette perspective ?
- Quelles compétences spécifiques seront nécessaires selon vous à la transition verte dans votre secteur ?

## Question 2

**Top 2 des capacités des employé.e.s à répondre aux besoins de la transition verte**

| | % par rapport au nombre total de répondantes et répondants |
|---|---|
| **Entièrement : Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent** | **22%** |
| **Partiellement : Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé** | **34%** |
| **Peu** : À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte | 15% |
| **Pas du tout** : Nous n'avons ni l'expertise ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte | 10% |
| Notre entreprise est **très peu - ou pas du tout -** touchée par les enjeux environnementaux actuels | 17% |
| Nous ne nous préoccupons pas des enjeux environnementaux actuels | 1% |

**Partiellement ou Peu aux besoins de la transition verte**

- Quelles compétences ou formations manquent le plus dans votre équipe ?
- Quels obstacles avez-vous rencontrés dans le développement ou le recrutement de ces compétences spécifiques ?
- Quel type de soutien serait le plus bénéfique pour les aider à intégrer des pratiques plus durables et à former leur personnel?

**Entièrement aux besoins de la transition verte**

- Existe-t-il des domaines où vous pourriez renforcer ou améliorer les compétences existantes pour maximiser les opportunités liées à la transition verte?
- Quels processus ou stratégies avez-vous mis en place pour maintenir et développer ces compétences au sein de votre équipe?

# Question 3

**Opportunité pour les employé.e.s de suivre des formations sur les pratiques écoresponsables et/ou sur des enjeux liés à l'environnement**

**Ceux qui répondent favorablement à cette question**

- Quels types de formations sont actuellement proposées à vos employés sur les pratiques écoresponsables et/ou les enjeux environnementaux ?

**Pour les entreprises qui ont répondu "Non : Ne s'applique pas à notre industrie" :**

- Pouvez-vous préciser pourquoi vous pensez que les pratiques écoresponsables et/ou les enjeux environnementaux ne s'appliquent pas à votre industrie ?

**Pour les entreprises qui ont répondu "Non : Intérêt à offrir ces formations, mais manque de ressources" :**

- Quelles ressources ou soutiens externes seraient nécessaires pour permettre à votre entreprise d'offrir des formations sur les pratiques écoresponsables ?