



Enviro Compétences

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



PÔLE TRANSITION VERTE



**Des talents
mobiles pour
accélérer la
transition verte**

Des talents mobiles pour accélérer la transition verte

Dans ce cinquième numéro, on s'attarde à **ce qui bouge vraiment dans le monde du travail**, et **qui peut avoir un impact direct sur les pratiques de formation de la main-d'œuvre** au sein des entreprises de votre secteur. **Rareté de la main-d'œuvre, besoins de reconversion, formation continue, reconnaissance des compétences** : autant de réalités qui transforment déjà votre quotidien et qui prendront encore plus de place avec la transition verte.

Ce numéro de la veille offre un **survol des tendances internationales et des évolutions propres au Québec en matière de compétences vertes et de mobilité professionnelle**. Mais surtout, on met en lumière des pistes concrètes : comment adapter vos stratégies, tirer parti des nouvelles politiques (comme la Loi fédérale C-5 qui aura des impacts importants sur la mobilité de la main-d'œuvre) et utiliser la coopération entre secteurs ou provinces pour **transformer ces défis en occasions de renforcer votre organisation**.



Table des matières

S'inspirer pour agir : des initiatives concrètes pour la transition verte	3
Main-d'œuvre et transition verte : défis partagés entre l'OCDE et le Québec	5
Le Québec et le rayonnement interprovincial : un levier à saisir	8

S'inspirer pour agir : des initiatives concrètes pour la transition verte

Cette section met en lumière des actions concrètes qui accélèrent la transition verte dans les métiers et formations. Des exemples à reproduire et adapter dans votre secteur.

Formation sur la transition verte : Formation pour soutenir la transition verte à l'ensemble des CSMO

Organisme : [EnviroCompétences \(Pôle d'expertise en transition verte\)](#)

Une formation offerte à l'ensemble des CSMO pour bâtir une base solide de connaissances et de compétences afin que les CSMO puissent adapter leur offre de services et accompagner plus efficacement les entreprises dans leurs démarches.

Pourquoi c'est inspirant :	À reproduire :
<ul style="list-style-type: none">● Outils directement les CSMO, acteurs stratégiques de l'écosystème de l'emploi.● Favorise l'autonomie et l'expertise des secteurs en matière de transition verte.● Crée un langage commun et une compréhension partagée des enjeux.	<ul style="list-style-type: none">● Développez des formations transversales pour sensibiliser les acteurs-clés d'un écosystème.● Mettez en lumière les impacts et opportunités de la transition verte dans chaque secteur.● Intégrez des stratégies concrètes qui favorisent l'adoption de pratiques vertes dans les milieux de travail.

[Eau Poste](#) : découvrir les métiers de l'eau en s'amusant

Organisme : [EnviroCompétences](#)

Un jeu en ligne immersif pour explorer les rôles du secteur de l'eau (opérateur.rice, technicien.ne, ingénieur.e) et les parcours de formation.

Pourquoi c'est inspirant :	À reproduire :
<ul style="list-style-type: none">● Attire et motive la relève grâce à un format ludique.● Rend visible les parcours de formation et facilite l'orientation.	<ul style="list-style-type: none">● Créez ou relayez des outils immersifs pour valoriser les métiers verts.● Montrez l'impact environnemental et sociétal des métiers.● Intégrez clairement les compétences liées à la transition verte.

[Mobili'bois France-Québec](#) : renforcer la formation par l'échange

Organisme : [Formabois](#)

Échanges entre la France et le Québec pour partager les bonnes pratiques et valoriser les métiers du bois.

Pourquoi c'est inspirant :	À reproduire :
<ul style="list-style-type: none"> ● Collaboration internationale pour moderniser la pédagogie et innover. ● Valorise les métiers techniques et favorise la reconnaissance professionnelle. ● Encourage l'innovation dans les pratiques et matériaux respectueux de l'environnement. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Initiez ou rejoignez des échanges interprovinciaux ou internationaux pour vous inspirer des bonnes pratiques en transition verte.

Formation Écoconduite : conduite préventive en ville et centres de distribution

Partenaire : [Camo-Route](#)

8 h de théorie et 12 h de pratique pour former les conducteurs et conductrices à l'écoconduite.

Pourquoi c'est inspirant :	À reproduire :
<ul style="list-style-type: none"> ● Encourage des pratiques professionnelles plus respectueuses de l'environnement. ● Permet une formation continue en présentiel pour les métiers en évolution avec la transition verte. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Adaptez les pratiques aux environnements et réalités de vos métiers. ● Communiquez les bénéfices économiques et environnementaux pour motiver l'adoption de pratique en lien avec la transition verte.

En bref : Osez les formats ludiques, valorisez les compétences et l'impact environnemental, et utilisez les échanges et la formation continue pour transformer vos pratiques et préparer la relève et vos équipes à la transition verte. Ces bons coups du terrain montrent que vous avez déjà entre les mains des leviers pour inspirer, former et faire évoluer votre secteur.

Main-d'œuvre et transition verte : défis partagés entre l'OCDE et le Québec

La transition verte, ce n'est pas seulement une affaire de nouvelles technologies et/ou de politiques environnementales. C'est aussi une transformation majeure du marché du travail. Deux rapports récents - *Perspectives de l'emploi 2025*¹ de [l'Organisation de coopération et de développement économiques \(OCDE\)](#) et le *Bilan du marché du travail au Québec 2024*² de [l'Institut de la statistique du Québec](#) - arrivent à la même conclusion : **sans main-d'œuvre qualifiée, formée et mobile, la transition risque de ralentir.**

Main-d'œuvre rare : former et adapter pour réussir la transition



Dans l'ensemble des pays de l'OCDE, la main-d'œuvre se raréfie sous l'effet du vieillissement. Résultat : **la population d'âge actif diminue tandis que celle des 65 ans et plus augmente.** La croissance économique potentielle est freinée et les finances publiques sont mises sous pression.

L'OCDE insiste sur **deux leviers essentiels** : **améliorer la productivité et surtout combler les écarts de compétences** – notamment numériques et vertes – pour soutenir la transformation des économies.

Cela suppose un recours accru à la formation continue, une meilleure adaptation des postes et des environnements de travail, ainsi qu'un effort pour garder la main-d'œuvre plus expérimentée en emploi plus longtemps. Ces conditions sont cruciales pour réussir la transition verte.

Ces dynamiques se manifestent déjà au Québec. En 2024, l'économie a créé 43 200 postes (+1 %), mais à son rythme le plus lent depuis trois ans. Dans le même temps, le nombre de postes vacants a chuté de 27 %, pour s'établir à environ 133 000 (taux de 3,3 %), ce qui traduit un marché du travail en perte de souffle.

Certaines industries continuent toutefois de croître rapidement :

- Services professionnels, scientifiques et techniques (+ 52 %) ;
- Gestion de sociétés et d'entreprises (+ 32 %) ;
- Construction (+ 31 %) ;
- Soins de santé et assistance sociale (+ 29 %) ;
- Administrations publiques (+ 27 %).

¹ [Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2025, OCDE, 2025](#)

² [Bilan du marché du travail au Québec en 2024, Institut de la statistique du Québec, 2025](#)

On constate également que les nouveaux emplois se concentrent surtout chez les personnes âgées de 25 à 54 ans, diplômées de l'université et salariées, tandis que plusieurs professions sont déjà en déficit ou le seront d'ici 2028.

	Nombre d'emplois		Variation			
	2024	2023-2024		2014-2024		
	k	k	%	k	%	
Total	4 071,0	27,9	0,7	576,9	16,5	
Secteur des biens	744,1	1,2	0,2	97,8	15,1	
Secteur primaire	30,5	0,6	2,2	0,3	1,0	
Services publics	31,2	0,7	2,3	3,3	11,8	
Construction	243,5	2,3	0,9	57,0	30,6	
Fabrication	438,9	-2,4	-0,5	33,3	8,2	
Secteur des services	3 261,5	26,7	0,8	469,3	16,8	
Commerce	634,0	-7,7	-1,2	14,8	2,4	
Transport et entreposage	175,4	0,1	0,1	23,8	15,7	
Industrie de l'information et industrie culturelle	74,3	-3,0	-3,9	-2,4	-3,1	
Finance et assurances	174,0	-2,4	-1,3	24,2	16,1	
Services immobiliers et services de location et de location à bail	55,2	0,6	1,1	-1,5	-2,6	
Services professionnels, scientifiques et techniques	275,9	1,1	0,4	94,6	52,2	
Gestion de sociétés et d'entreprises	26,6	-1,2	-4,2	6,5	32,3	
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	161,0	-5,7	-3,4	1,0	0,6	
Services d'enseignement	362,4	15,5	4,5	65,4	22,0	
Soins de santé et assistance sociale	550,4	17,1	3,2	124,5	29,2	
Arts, spectacles et loisirs	67,8	2,5	3,8	8,6	14,5	
Services d'hébergement et de restauration	269,5	-0,7	-0,2	29,9	12,5	
Autres services (sauf les administrations publiques)	135,2	1,4	1,0	15,9	13,3	
Administrations publiques	300,0	9,0	3,1	64,1	27,2	
Entreprises non classifiées	65,4	-0,1	-0,1	9,9	17,7	

1. Les données annuelles dans ce tableau sont des moyennes des mois de janvier à décembre.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*, 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Le message est clair : le Québec se trouve à un véritable tournant. **Viellissement démographique, raréfaction du personnel qualifié et montée en puissance des compétences vertes : ces dynamiques se conjuguent et accentuent l'urgence d'agir.**

Ce que cela signifie pour les Comités sectoriels de main-d'oeuvre (CSMO) et les entreprises

Pour les CSMO

- **Valoriser et adapter vos formations** : Intensifier la veille sur les métiers verts et actualiser rapidement les référentiels de compétences. Créer des parcours de formation adaptés à la transition verte pour soutenir vos membres et l'ensemble du secteur.

Pour les entreprises

- **Planifier l'attraction et la rétention** : Anticiper les besoins futurs de main-d'œuvre qualifiée et mettre en place des stratégies à long terme pour fidéliser les talents verts.
- **Investir dans la formation et la requalification** : Développer les compétences internes pour accompagner la transition vers des métiers verts et répondre aux besoins de vos projets.
- **Adapter les environnements de travail** : Offrir des conditions attractives pour retenir les talents expérimentés et utiliser l'inclusion comme levier de recrutement.

Recommandations

Ensemble des Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO)

1. **Utiliser les outils développés par le Pôle d'expertise en transition verte** et/ou le solliciter afin de mieux connaître son offre et en tirer profit.
2. **Développer des parcours de formation et de reconversion rapides** permettant aux travailleurs des secteurs traditionnels de migrer vers des emplois verts.
3. **Accompagner les entreprises dans la planification à long terme de leur main-d'œuvre en intégrant les transformations environnementales et climatiques à leur stratégie RH.**

Le Québec et le rayonnement interprovincial : un levier à saisir

Dans un contexte géopolitique incertain, les tensions commerciales avec les États-Unis – partenaire économique traditionnel du Québec – fragilisent les échanges transfrontaliers. L’incertitude économique est d’ailleurs citée comme préoccupation numéro un par 71 % des entreprises du Grand Montréal, bien avant la crise climatique (76 %)³.

Face à cette instabilité, le développement de la coopération commerciale interprovinciale s’impose comme une stratégie incontournable pour assurer la résilience économique du Canada.

Le Québec, déjà engagé dans des démarches visant à réduire les barrières interprovinciales, collabore activement avec les autres provinces afin de fluidifier la circulation des biens, des services et surtout de la main-d’œuvre. Cette orientation prend tout son sens dans un contexte où la transition verte – incontournable pour l’avenir économique – repose sur la disponibilité de ressources humaines qualifiées et mobiles.⁴



La Loi fédérale C-5 : un nouveau cadre pour lever les obstacles

Adoptée en juin 2025, la *Loi sur l’unité de l’économie canadienne (C-5)*⁵ introduit la *Loi sur le libre-échange et la mobilité de la main-d’œuvre*⁶ et change la donne. Son objectif : simplifier le libre-échange et éliminer les freins administratifs qui ralentissent la circulation de la main-d’œuvre entre provinces. Concrètement, cette loi :

- **Accélère la reconnaissance des qualifications** : un permis ou une certification acceptée dans une province doit désormais l’être ailleurs au Canada, sans procédures redondantes.
- **Réduit les délais de mobilité** : les travailleurs qualifiés peuvent être déployés plus rapidement là où les besoins sont les plus criants, notamment dans les métiers verts.

³ [Sondage Convergence 2025](#)

⁴ [Favoriser le commerce interprovincial, Économie, Innovation et Énergie, 19 mars 2025](#)

⁵ [Loi sur l’unité de l’économie canadienne, Gouvernement du Canada, 2025](#)

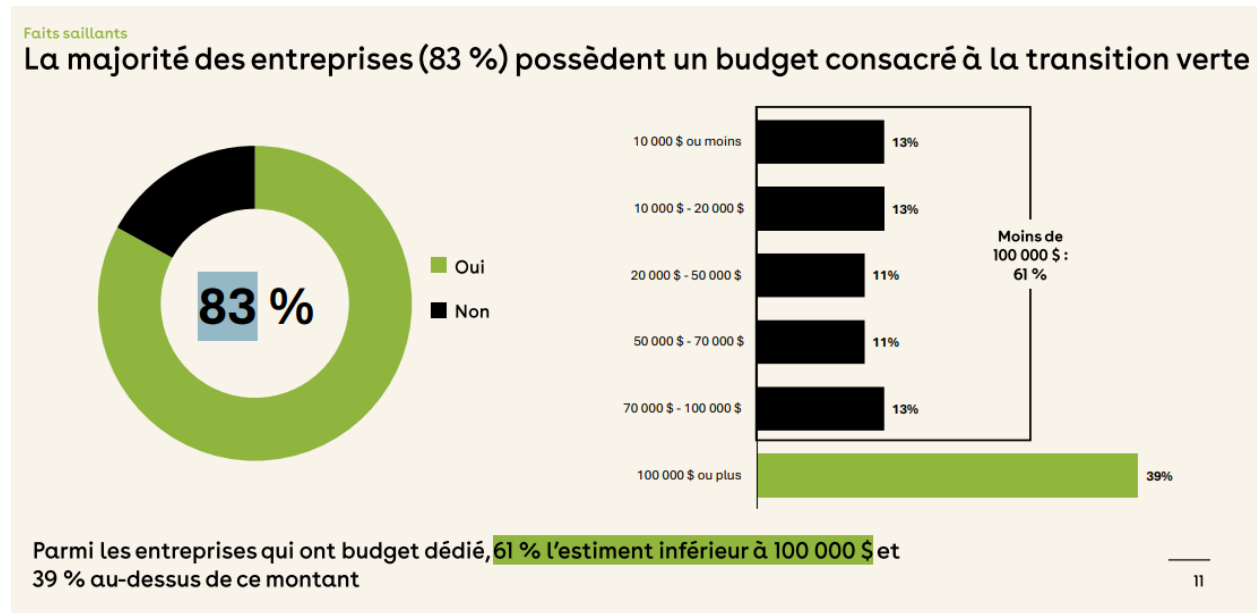
⁶ [Loi sur le libre-échange et la mobilité de la main-d’œuvre au Canada - L’Unité de l’économie canadienne, Gouvernement du Canada, 2025](#)

- **Renforce la coopération interprovinciale** : les gouvernements doivent collaborer pour lever les obstacles restants et mettre en place un mécanisme de suivi continu.

Il est à noter que le projet de loi C-5 ne fait pas l'unanimité. Il est décrié par plusieurs acteurs, notamment en raison de son manque de considération pour les objectifs environnementaux et climatiques. Certains craignent qu'il freine la mise en œuvre de politiques ambitieuses en matière de transition verte, via notamment l'accélération de projets économiques allant à contre-courant des efforts de décarbonation.⁷

La mobilité de la main-d'œuvre : ça passe ou ça casse pour la transition verte

Le Sondage Convergence 2025⁸, mené par la [Chambre de commerce du Montréal métropolitain](#), confirme que les entreprises québécoises veulent agir : 83 % d'entre elles disposent déjà d'un budget dédié à la transition verte. Pourtant, près de 1 sur 5 a dû ralentir ou mettre sur pause sa stratégie, faute de ressources financières ou de personnel qualifié. La rareté de talents spécialisés est l'un des deux principaux freins à la transition.



En rendant la mobilité interprovinciale plus fluide, le Québec pourra à la fois attirer une main-d'œuvre spécialisée et faire rayonner son expertise ailleurs au Canada. Autrement dit, c'est une double opportunité : sécuriser les compétences nécessaires à la transition verte, et consolider la position du Québec comme chef de file en matière de transition verte.

⁷ [C-5, un projet de loi en forme de cheval de Troie qui piétine l'environnement, Le Devoir, 25 juin 2025](#)

⁸ [Sondage Convergence 2025](#)

Des retombées concrètes pour les CSMO et les entreprises

Pour les CSMO

- **Reconnaissance des compétences et formation continue** : la Loi C-5 favorise l'harmonisation des standards professionnels entre provinces. Cela signifie que vos programmes de formation ou vos modules internes peuvent être valorisés ailleurs au Canada, et inversement, les compétences acquises par vos employés dans d'autres provinces seront reconnues immédiatement ici.
- **Valoriser votre expertise** : c'est l'occasion de mettre de l'avant vos formations spécialisées et de les faire reconnaître à l'échelle canadienne. Cela signifie que vos contenus de formation ne servent pas seulement vos membres ici, mais deviennent une référence partout au pays.
- **Mutualiser vos efforts** : vous pouvez unir vos ressources avec d'autres provinces pour co-développer des formations, réduire les coûts et accélérer la montée en compétences dans les secteurs verts. Moins de duplication, plus de rapidité et de portée pour répondre aux besoins pressants des entreprises.
- **Recrutement rapide de spécialistes verts** : une personne ingénieure ou une personne technicienne formée en Ontario pourra être embauchée au Québec sans devoir refaire toutes les démarches administratives. Les délais de mobilité sont réduits, ce qui vous permet de répondre rapidement aux besoins critiques de votre entreprise.

Pour les entreprises

- **Recrutement facilité** : occasion d'accéder à un bassin élargi de main-d'œuvre qualifiée, notamment dans les métiers stratégiques pour la transition verte.
- **Compétitivité accrue** : occasion d'accélérer la mise en œuvre des stratégies d'affaires intégrant des critères environnementaux, grâce à la collaboration interprovinciale.

En somme, la Loi C-5 n'est pas qu'un texte juridique : c'est un **levier inédit pour mieux recruter, former et retenir les talents dont vous aurez besoin demain. Pour le Québec**, la collaboration interprovinciale ne relève plus d'un choix stratégique, mais d'une condition essentielle pour accélérer la transition et assurer la résilience de son économie.

Recommandations

Ensemble des Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO)

1. **Utiliser les outils développés par le Pôle d'expertise en transition verte** et/ou le solliciter afin de mieux connaître son offre et en tirer profit.
2. **Prendre connaissance de la [Loi sur le libre-échange et la mobilité de la main-d'œuvre au Canada](#)**. Se familiariser avec les dispositions de la Loi pour comprendre ses impacts concrets sur la reconnaissance des compétences et la mobilité professionnelle ;
3. **Développer des partenariats interprovinciaux**. Nouer des alliances avec des organismes de formation et des CSMO des autres provinces pour mutualiser les ressources et accélérer la montée en compétences vertes ;
4. **Valoriser l'expertise québécoise au Canada**. Positionner les CSMO du Québec comme chefs de file dans la formation et la reconnaissance des compétences verte ;
5. **Soutenir les entreprises dans le recrutement interprovincial**. Mettre en place des outils (dont ceux du Pôle d'expertise en transition verte) et services pour aider les entreprises québécoises à recruter des talents qualifiés d'autres provinces.